Multiculturalisme Canada
Multiculturalism Canada

SITUATIONS D'INTÉGRATION CULTURELLE

les organisateurs de projet s'expriment

Pour obtenir d'autres exemplaires
français et anglais, s'adresser à:

Multiculturalisme Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0M5

Table des matières

Avant-propos
Remerciements

Situation numéro un - De retour sur la bonne voie 1

Se sentir isolée au bout du monde 1
Naissance d'une idée 1
Mise en place d'une organisation officielle 2
Établissement des objectifs et des activités 3
Exposé des tâches et échéancier 4
Des défauts cachés 5
Un démarrage lent 6
La technique du porte à porte reçoit toute notre confiance 7
Les groupes de la première année 9
Les participantes 9
Quelques difficultés d'organisation en plus 10
L'animation des groupes soulève de nouvelles difficultés 10
La coordonnatrice intervient de nouveau 11
La réévaluation de nos buts et de nos activités entraîne un nouveau départ 12
Le programme de l'an II: une allure toute nouvelle 19
L'organisation de l'an II: personnel et tâches 22
Évaluation de l'an II: objectifs du projet 24
Les points forts, en résumé 24

Annexes

I A. Conseil de l'éducation 28
B. Questionnaire d'identification des besoins 29
II Programme "Les nouvelles amies" 32
III À l'intention des bénévoles éventuels 35
IV Formules 1 et 2 pour la sollicitation 39, 40

Appendices

I Bilan de la première année: comparaison entre les objectifs et les résultats 41

II Quelques conseils pratiques: à faire et à ne pas faire 44

Situation numéro deux - Le Comité des femmes au service des immigrantes (W.W.I.W.) 47

W.W.I.W. 49

Retour en arrière 49

Première période: mise en commun de l'information 50

Un centre de référence 50

Contradiction dans notre manière de fonctionner 53

Un conflit qui nous enrichit: nouvelle orientation 53

Comment fonctionne le Comité 54

De grandes frustrations 54

Le rôle de pression et celui de ressources pour la Main-d'oeuvre 56

Fonctionner à la base 57

Des étudiantes bénévoles 58

Coordination des projets d'emplois d'été 59

Le projet de sensibilisation 59

Notre expérience et notre savoir-faire 60

Comment s'est fait le travail 61

Sous-produit du sondage: un cours est organisé 62

En cours d'organisation, un séminaire sur l'éducation des adultes est offert 63

Colloques et trousse de documentation 64

Pour résumer: une mappemonde moderne 65

Recommandations 66

Annexes

I Services d'emploi aux immigrantes 68

II Le Comité des femmes au service des immigrantes - formulaire d'adhésion 74

III Projet de sensibilisation - questionnaire adressé aux organismes sociaux en vue de l'élaboration des colloques 75

IV Extrait du rapport d'évaluation du Comité pour l'année 1979 76

V Trousse de documentation du Comité en vue des colloques ou des séminaires 77

VI Projet de sensibilisation - recommandations provenant des colloques 80

Situation numéro trois - À Vancouver, un et un font cinq! 84

Introduction à des projets qui ont modifié la vie des gens: témoignages 85

L'effet multiplicateur: 1 + 1 = 5 88

Étendue du problème 88

Population-cible et objectifs 88

Faire le pont 89

Hypothèses de base 89

Origines du Projet de ressources pour les immigrants 91

Programme modèle et bénévolat 91

Les groupes, tous pareils et tous différents 93

Du nouveau chaque année 97

À l'origine du Projet foyer-école, la coopération entre le Comité de coordination du projet et la Commission scolaire 97

Comment fonctionne la collaboration 99

Une question d'accent 100

Réaliser l'intégration 100

Fin du projet mais poursuite des services 101

Coupures dans les services au nouveau siège social du projet 101

Ironie du sort 103

Chevauchement de mandats ministériels 104

La levée de fonds pour soulager du fardeau financier 104

Mot de la fin 106

Annexes

I Projet de ressources pour les immigrants - sommaire statistique des opérations 107

II Exposés de fonctions 108

III Sommaire des feuilles d'emploi du temps tiré du rapport annuel 1979-1980 des agents de liaison foyer-école 113

IV Résumé du rapport d'évaluation de la Commission scolaire de Vancouver 115

V Composition du personnel de liaison en 1980-1981 117

VI Composition du Comité de coordination foyer-école de Vancouver 120

Appendices

I Énoncé des buts et objectifs des deux projets 122

II Liste des individus, associations, organisations et ministères ayant été sensibilisés et sollicités 124

III Programmes à l'intention des immigrantes et de leur famille 126

Situation numéro quatre - À 'Carrefour de l'avenir': des vacances - bonheur comme instrument de l'intégration et véhicule de la valorisation des ethnies 136

Une carte de visite: le reflet de Carrefour 139

Le projet 139

L'importance de l'invisible: l'ambiance de Carrefour 140

Le travail sur le terrain 140

La mise en marché du produit intégration-compréhension mutuelle 141

Le "tout confort" 141

L'élément humain, facteur clé: les critères de sélection de l'équipe et son travail 142

Les limites imposées par le budget 143

Un séjour à la portée des plus défavorisés 144

Les hôtes de Carrefour 144

Un mécanisme de contrôle 145

La préparation et la présentation d'un séjour 145

Le repas et le sport, prétextes de conversation et de découverte d'autrui 147

Une simplicité apparente masque une structure technique et émotive hors pair 147

Des soupers-causeries 148

Des trucs pour briser la glace 148

Le transport 149

Les séjours pour les groupes scolaires 149

Le souci de la continuité, dénouement logique du projet 150

Situation numéro cinq - Comment fait-on le pont entre une communauté ethnique et le Canada? Le Centre portugais de référence vous répond 151

6 321 clients aidés et 11 001 services rendus 153

Merveille moderne: le bénévolat, une formule efficace 154

La formation des bénévoles 154

Le mandat du Centre 156

La nature de l'immigrant type 156

Un pont pour franchir le vide: les services du Centre 157

Des actions complémentaires 158

Les activités du Centre: des projets qui s'engrènent les uns dans les autres 158

Le principe qui régit les cours 160

La méthode d'enseignement 161

La priorité au français 161

Les programmes des jeunes 163

Les activités du projet 164

L'excursion: une expérience non-concluante 168

Le choix du jeudi 169

Les thèmes d'information choisis et l'effet multiplicateur 170

La réaction des participants 170

La radio et la télé 171

Critères de la collaboration avec l'État et avec d'autres organismes de la ville 172

Le Centre comme organisation ressource 174

La promotion des relations multiculturelles 174

Annexes

I Nombre de clients aidés et de services rendus à la communauté 176

II A. Réunions-conférences 177

B. Cours d'initiation à la vie québécoise 177

C. Deux séries de sessions d'information/ réflexion en groupe 178

D. Programmes d'information/formation à la radio 179

E. Programmes à la télévision communautaire 181

III A. Programme destiné aux étudiants de niveau élémentaire et à leurs parents 182

B. Campagne de sensibilisation/information sur la vaccination des enfants 184

C. Préparation des données à présenter au public lors d'une campagne de motivation au prolongement des études chez les jeunes 184

IV Initiatives communautaires appuyées par le Centre 185

V Projets du Centre subventionnés par divers ministères - 1977-1979 187

VI Initiatives qui visent la résolution des problèmes des immigrants 189

VII Associations et organismes sociaux canadiens avec lesquels le Centre maintient une liaison 190

VIII Participation à des études et/ou à l'élaboration de documentation sur la communauté portugaise 191

Appendice

I Projet - Éducation de base 193

Chapitre I - Objectif général et genre d'activités 194

Chapitre II - Clientèle, objectifs et activités 196

Chapitre III - Étapes 210

Chapitre IV - Ressources humaines, matérielles et financières 215

Situation numéro six - Au pays du Bluenose, un centre linguistique qui va parmi le monde. 219

Un programme qui se distingue 221
Classes d'anglais et orientation des immigrants: un chevauchement utile 221

Caractère global 222

L'anglais fait partie de la vie 223

La communauté immigrante de la région 223

Apprendre l'anglais devient une affaire de famille 225

Le programme préscolaire 225

Le programme d'orientation des adultes 227

Le module d'orientation 228

Conférenciers: la communauté pénètre dans la classe 229

Excursions: la classe va parmi le monde 231

Évolution graduelle du programme 232

Nouvel élément au programme: le service social 238

Le cours de citoyenneté 241

Résumé et conseils 242

Des problèmes, grands et petits 243

Recrutement des bénévoles 244

Une coordonnatrice des bénévoles 244

Prévisions budgétaires et moyens de financement 245

Annexes

I Liste de documents contenus dans le dossier d'orientation de l'étudiant 249

II Tâches administratives de la coordonnatrice 250

III Manuels du cours d'anglais, langue seconde 253

Avant-propos

Dans un pays multiculturel comme le nôtre, l'intégration sociale des immigrants est une condition cruciale du dynamisme et de la stabilité de la société.

Ce recueil de rapports sur diverses initiatives d'intégration sociale des immigrants est publié par Multiculturalisme Canada.

Chacun des rapports est l'oeuvre d'un rédacteur-recherchiste qui s'est rendu sur place. En conservant autant que possible les propos mêmes des participants, il nous fait part de leurs réflexions et de leurs préoccupations.

Bien que chaque initiative soit unique, ceux qui oeuvrent dans le domaine rencontrent souvent les mêmes problèmes. Nous espérons que les expériences et les réflexions rapportées ici se révéleront utiles, notamment à ceux qui veulent aider les immigrants à devenir des participants à part entière de notre société.

Remerciements

Je tiens à exprimer ma reconnaissance à tous ceux qui, en contribuant leur temps, leurs conseils et leurs connaissances, ont permis de faire de cette collection un outil pédagogique à l'usage de bénévoles. Les enseignants et les travailleurs sociaux enrichissent leur vie et celle des immigrants reçus lorsqu'ils leur tendent la main et les aident à s'intégrer dans la société canadienne. Comme l'a si bien dit Dig Nichols, président de l'Association de Dartmouth pour l'orientation des immigrants, "vous faites en sorte que les futurs Canadiens deviennent des Canadiens à part entière".

Situation numéro un

De retour sur la bonne voie

Se sentir isolée au bout du monde

"À vivre ici en banlieue," me dit Mary Beth, "on peut avoir l'impression d'être au bout du monde. On n'a qu'à se rendre jusqu'au centre-ville pour comprendre. Il faut passer une heure et demie dans trois autobus différents, en plus du métro, pour y arriver. Imaginez seulement ce que cela signifie pour des femmes qui ne parlent pas l'anglais et ne peuvent lire les écriteaux. C'est tout un défi! Si elles travaillent, le long déplacement s'ajoute à leur journée. Si elles demeurent au foyer avec de jeunes enfants, la solitude les gagne facilement.

Il y a deux ans," poursuit-elle, "Janet, l'une de nos travailleuses sociales, fait la rencontre de quelques immigrantes qui restent au foyer dans ce quartier de logements provinciaux. Elle se dit qu'il y a trop de femmes solitaires comme elles, isolées derrière les portes closes de la banlieue. Convaincue qu'il doit y avoir moyen de les aider à se rencontrer pour briser leur isolement, elle se décide à agir.

Naissance d'une idée

La première démarche de Janet fut de soumettre la question à d'autres travailleuses sociales. Deux d'entre elles étaient des néo-Canadiennes ayant connu cette période difficile de l'adaptation. À sa première réunion, le petit groupe en conclut que le problème est d'ordre humain. La solution consiste essentiellement, croient-elles, à créer un réseau de personnes sympathisantes. Elles décident d'apporter à ces immigrantes un sentiment de bien-être et d'appartenance en les introduisant au sein de petits groupes de voisins accueillants et disposés à se soutenir. Chaque groupe allait pouvoir compter sur une animatrice bénévole parlant la langue des nouvelles-venues. En peu de temps on pourrait donner à ces animatrices une formation en communication de groupe. Les noyaux ainsi formés s'appelleraient des groupes d'entraide et le projet lui-même serait baptisé Les nouvelles arrivantes."

"J'aimerais vous poser quelques questions," dis-je à Mary Beth. "Je m'en doute bien," répond-elle, "mais lisez d'abord cette partie du rapport d'organisation." Elle me tend quelques pages qui débutent par un chapitre intitulé: Rassemblement des ressources du milieu. Je commence la lecture:

Le groupe était heureux et enthousiaste. Nous avions le sentiment d'avoir identifié un besoin, établi l'objectif du projet et défini les modalités d'action. Il fallait maintenant rassembler les ressources du milieu afin de combler le besoin qui avait été perçu. En faisant appel à des organismes d'expérience et en coordonnant leurs

services, l'efficacité du projet, croyait-on, s'en trouverait accrue. Au cours des trois mois suivants, le groupe a donc rencontré régulièrement les représentants de divers organismes du milieu. Il se mit aussi à la recherche de futures animatrices. On en trouva quelques-unes dans les classes d'accueil, tant parmi les enseignants que les élèves, au Centre des bénévoles de l'endroit, à la Société d'aide aux immigrants de l'Inde et au sein d'autres organisations ethniques. Les organismes communautaires proposèrent quelques personnes à titre de participantes. En mettant sa liste au point, le comité s'aperçut que bon nombre des groupes ethniques de la ville y étaient représentés: Portugais, Italiens, Asiatiques du Sud, Européens orientaux et Antillais.

Mise en place d'une organisation officielle

Lorsque commença à émerger le noyau des futures participantes: animatrices et membres des groupes, les organisatrices décidèrent qu'il fallait une organisation officielle pour mener à bien le projet. Elles formèrent un Conseil d'administration permanent composé de trois des organisatrices du début, ainsi qu'un Conseil consultatif dont faisaient partie les autres cinq initiatrices du projet. Les deux conseils devaient tenir une réunion mensuelle conjointe. Le programme allait ainsi tirer avantage de la vaste expérience concentrée au sein des deux groupes.

Le Conseil d'administration vit qu'il lui faudrait, quand le projet serait à point, embaucher une coordonnatrice pour travailler auprès des groupes communautaires afin de recruter les bénévoles devant recevoir une formation. La coordonnatrice aurait aussi pour tâche de trouver parmi les collectivités ethniques les futures participantes. Les directrices, qui travaillaient à plein temps, ne pouvaient se charger de ces fonctions. Elles avaient tout juste une heure par jour à consacrer au projet.

La priorité du Conseil d'administration fut toutefois de mettre sur pied un centre des opérations. Le projet n'était pas de grande envergure, mais il fallait un local, un téléphone, un secrétariat et un service de comptabilité. Il fallait aussi quelqu'un de compétent pour gérer le budget et demander des subventions.

L'un des organismes communautaires à l'oeuvre dans la banlieue offrit, fort heureusement, un local et les services d'une travailleuse sociale et d'une évaluatrice. Un autre, une oeuvre de charité dûment enregistrée et composée de bénévoles, accepta de gérer le budget. Enfin, une conseillère en éducation d'un collège communautaire se chargea du programme de formation en animation de groupe.

La phase préparatoire du projet dura six mois. Une fois l'organisation en place, ce groupe de femmes engagées à trouver une solution à un problème qui était, à leur avis, d'ordre humain, avait créé un conseil d'administration et un Conseil consultatif, établi des liens avec divers organismes communautaires et prévu une administration efficace. Aussitôt le financement assuré, il allait pouvoir se mettre à la tâche.

Établissement des objectifs et des activités

En vue de présenter son projet à des organismes de financement, le Conseil mit au point les objectifs que voici:

1) rejoindre les immigrantes qui vivent isolément pour leur donner l'occasion

   . de se rencontrer au sein de groupes d'entraide,

   . de mettre en commun leurs expériences;

2) éveiller chez les participantes le respect de soi et la confiance en soi pour les amener

   . à vouloir se renseigner davantage sur leur milieu,

   . à vouloir prendre part aux activités de la vie courante: faire des emplettes, prendre l'autobus ou le métro, rendre visite à des amis, se divertir, suivre les progrès de leurs enfants à l'école;

3) développer le dynamisme

   . des personnes qui aident les autres,

   . de celles qui se font aider: dynamisme personnel, autonomie, prise en charge de soi;

4) surveiller de près le déroulement du projet pour

   . évaluer l'efficacité de la méthode comme solution aux problèmes d'isolement, de frustration et de crainte,

   . déterminer les techniques efficaces et rejeter celles qui ne le sont pas,

   . élaborer un modèle pouvant servir à d'autres milieux et, à cet effet:

- organiser des rencontres de travail,
- rejoindre des groupements engagés dans la même voie,
- faire ressortir les différences dans les méthodes à employer selon les groupes ethniques,
- relever les obstacles afin d'aider les autres groupes intéressés dans leur planification,
- mettre à la disposition de toutes les conclusions tirées de la recherche.

Voyons maintenant le déroulement du projet.

Exposé des tâches et échéancier

Le Conseil d'administration s'occupa en premier lieu de définir les activités nécessaires à la réalisation du projet et d'établir un échéancier.

Tâche	Délai
1. a) Embaucher la coordonnatrice.	À l'obtention des crédits
b) Former la coordonnatrice.	deux semaines
2. Concevoir des formulaires pour la cueillette et l'évaluation des données. Les données seront recueillies par la coordonnatrice.	une semaine
3. a) Recruter de six à huit animatrices bénévoles et	six semaines
b) mettre au point leur programme de formation.	
4. Former les animatrices (Conseil d'administration et la coordonnatrice). Les préparer à	six semaines
. la sollicitation à domicile des futures participantes;	
. l'animation de groupe.	

5. Identifier les futures participantes et les rejoindre. (Responsabilité de la coordonnatrice.)	En permanence
6. Former de petits groupes d'entraide dans le voisinage.	À déterminer et à suivre
7. Assurer la cohésion des animatrices en tant que groupe qui vit une expérience commune (formation collective; partage des solutions et de l'information; rencontres au foyer et à l'extérieur).	En permanence
8. Surveiller toutes les étapes du projet et en faire rapport.	En permanence; deux rapports mensuels
9. Faire le bilan à la fin de l'année et déterminer si le projet doit se poursuivre l'année suivante. (Conseil d'administration et la coordonnatrice.)	Les deux derniers mois de l'année

Des défauts cachés

"C'est une présentation d'allure professionnelle," m'exclamai-je à la fin. "Elle a dû faire bonne impression sur les organismes de financement. On dirait la planification attentive et soignée d'une équipe de gestion très compétente. Bien des gens pourraient s'imaginer que le projet Les nouvelles arrivantes allait se dérouler d'un bout à l'autre sans anicroche."

"Oui, en effet. Mais il aurait fallu au préalable éprouver plusieurs de nos hypothèses de base. Le groupe que nous voulions aider était formé, à notre avis, de femmes isolées, solitaires, confinées à la maison, timides et peu entreprenantes. Cette définition à la fois matérielle et psychologique de l'isolement, cette hypothèse voulant que dans un lotissement comme celui-ci un très grand nombre de femmes restent cloîtrées à la maison, il aurait fallu d'abord la vérifier.

Comment, de plus, avons-nous pu être aussi certaines que ce que les immigrantes voulaient, que leur isolement soit matériel ou psychologique, c'était de faire une introspection collective sur elles-mêmes et sur leurs problèmes. Cette hypothèse n'avait pas non plus été fondée. Nous avions tout bonnement décidé du contenu des séances de groupe sans une mise à l'épreuve à partir d'un échantillon représentatif d'immigrantes et sans étudier les conclusions d'autres

organismes qui s'étaient penchés sur les besoins de ces femmes. Pendant des mois nous avions tout planifié en nous fondant sur le pressentiment de Janet!

Enfin, et ce défaut n'est pas le moindre, nous nous apprêtions à confier à des animatrices bénévoles une tâche des plus ingrates. Elles n'étaient pas formées en ce sens et n'avaient pas d'expérience. Le cours de sept heures qui devait les préparer au travail était, au mieux, un programme d'urgence. Nous avons compris, après coup, que l'entreprise était vouée à l'échec.

Le projet Les nouvelles arrivantes, malgré d'intenses préparatifs, était gravement atteint dès son point de départ. Pour réussir, nous allions devoir surmonter des obstacles fondamentaux. Les directrices, par contre, semblaient prêtes à accepter tout changement que la mise en oeuvre allait imposer."

Jusqu'à quel point peut-on être souple, me demandai-je, quand un projet est en cours? Quand on a la mauvaise surprise de découvrir, après de longs mois de travail, qu'on est sur la mauvaise piste, la vérité est-elle facile à endosser? Et alors, n'est-il pas trop tard pour apporter des correctifs?

Mary Beth allait répondre à ces questions.

Un démarrage lent

"À certains moments, je me demandais si un groupe allait jamais réussir à démarrer!" s'exclame Mary Beth. "Nous éprouvions une difficulté inouïe à former des groupes. Les divers organismes nous proposèrent en tout et pour tout neuf femmes, qui parlaient cinq langues différentes. C'était moins que suffisant pour former des groupes. Le problème, avons-nous cru, tenait à ce que, timides et esseulées, les femmes qui auraient eu le plus d'intérêt à se joindre à un groupe d'entraide ne prenaient pas avantage des services à la collectivité. On ne pouvait donc pas les trouver par le biais des organismes établis." Je donnai raison à Mary Beth.

"Nous en étions donc là, prêtes à agir mais pour ainsi dire sans participantes! Et nous voilà, de ce fait, engagées dans une campagne publicitaire intensive. Il nous fallait absolument attirer des participantes. D'après notre calendrier des tâches, il est bien évident que jamais nous n'avions évoqué cette possibilité. Mais nous n'avions pas le choix et chacune y mit du sien. Notre publicité visait d'une part les organismes sociaux: nous voulions les renseigner plus à fond

sur le projet et leur demander de nous proposer d'autres noms. D'autre part, elle visait les immigrantes elles-mêmes, celles que nous voulions attirer dans des groupes.

Un millier de feuillets furent imprimés en anglais pour être distribués aux organismes sociaux, aux médecins parlant d'autres langues, aux églises, aux hôpitaux, à la police et aux infirmières hygiénistes. La plupart furent mis à la poste mais on les distribua aussi en grand nombre lors d'une trentaine de rencontres communautaires au cours desquelles les directrices étaient allées parler du projet.

Quatre mille autres feuillets, imprimés en neuf langues, furent distribués à domicile. Nous aurions voulu également les faire circuler dans les écoles à l'intention, bien entendu, des mères des enfants, mais certains principaux d'école, craignant de marginaliser les élèves d'origines ethniques différentes, nous en dissuadèrent. Nous avons réalisé après coup qu'une telle crainte n'avait pas sa raison d'être. En trente secondes, l'enseignant aurait pu faire la communication suivante aux élèves: "J'ai ici un message au sujet d'un groupe très intéressant pour tous ceux qui ont la chance de parler espagnol, chinois, et ainsi de suite. Montrez-le à votre maman." Même si seulement cinq ou dix pour cent des mères avaient répondu à l'appel, nous aurions été contentes.

Je dis cela après coup, encore une fois. Si nous avions eu cinq à dix pour cent de réponse positive, ç'aurait été formidable, voyez-vous, en comparaison avec les résultats plus que décevants de notre campagne de publicité. Bien qu'en plus des feuillets nous ayions fait paraître des communiqués et des annonces dans la presse canadienne et ethnique de l'endroit, et même à la radio, nous n'avons obtenu aucune réaction! Imaginez dans quel état d'esprit nous étions. Et nous ne parvenions pas à en expliquer la raison!

Je comprend maintenant comme il est regrettable que notre agent de relations humaines ait eu à déménager à ce moment précis. Autrement, nous aurions eu quelqu'un avec des antennes dans le milieu pour nous aider à trouver la réponse. Et plus tard, comme on le verra, son expérience pratique et sa connaissance étroite du milieu nous auraient été d'un précieux secours. Mais, comme je l'ai dit, c'est maintenant seulement que nous comprenons, car à l'époque nous ne pouvions pas saisir la raison de ce silence.

La technique du porte à porte reçoit toute notre confiance

Il était évident que nous n'avions pas encore trouvé le moyen d'atteindre notre groupe cible. D'après notre exposé des tâches, il nous restait la sollicitation. Nous entendions par là sillonner les

rues et frapper à toutes les portes pour dénicher nos participantes. La sollicitation à domicile allait devenir la base de notre programme de recrutement des groupes.

Nos huit animatrices bénévoles ayant travaillé pendant près de quatre mois, à raison de six heures chacune par semaine, surtout le soir, elles n'avaient visité que 157 foyers! Nous allions manifestement devoir travailler pendant des mois interminables afin de trouver suffisamment de femmes intéressées pour pouvoir former les groupes unilingues que nous avions prévus. Pis encore, les animatrices détestaient la sollicitation et leur intérêt envers le projet se mit à fléchir. Elles étaient mal à l'aise de s'adresser à de purs étrangers et elles nous avouèrent franchement trouver que du point de vue culturel, ce n'était pas la chose à faire."

"D'autant plus que c'était très frustrant," ajoute Clarissa, une animatrice de la Barbade. "Je frappais à la porte des familles antillaises, mais les femmes n'étaient jamais à la maison le jour. Il y en avait aussi très peu le soir. Si elles ne sont pas confinées à la maison, me disais-je, à quoi bon ce projet?"

"L'obstacle était évidemment de taille et l'attitude des animatrices nous préoccupait," poursuit Mary Beth. "Mais, à l'époque, nous n'avons pas vraiment saisi toute l'importance de leur objection. Nous la portions au compte de leur inexpérience et de leur timidité naturelle. Nous ne les entendions pas réellement quand elles disaient que du point de vue culturel, frapper aux portes n'était pas la chose à faire.

Nous pensions qu'il suffirait de confier la sollicitation à quelqu'un d'autre. C'est la coordonnatrice qui en fut chargée. Elle accepta et reçut l'aide, très opportune, d'une étudiante dans le cadre d'un programme d'emplois d'été. Au cours de leur ratissage pendant la saison chaude, elles frappèrent à plus de 1 400 portes. Dès qu'elles identifiaient une participante éventuelle, elles donnaient son nom à une animatrice parlant la même langue qui s'arrangeait pour rencontrer la personne.

Après quatre mois de ce système de visites en deux volets, nous avions couvert pas mal de territoire. La coordonnatrice faisait près de 75 foyers par jour. De ce point de vue, la sollicitation semblait fonctionner. Mais nous ne nous étions pas encore aperçues que si elle frappait à autant de portes, c'est parce que les deux-tiers ne s'ouvraient jamais. En vérité, elle avait identifié bien peu de participantes éventuelles. Ainsi, au cours de la première année de fonctionnement, le personnel du projet avait frappé à 1 557 portes pour rejoindre 427 familles. De ces 427 familles, un contact direct avait pu s'établir avec 272 femmes seulement; parmi celles-ci, 72 seulement se dirent intéressées à se joindre à un groupe d'entraide. De ces 72

femmes, il y eut seulement 18 participantes. Quelques autres le seraient devenues si nous avions trouvé un nombre suffisant de personnes de la même langue.

Les données rassemblées après que le travail des trois groupes eut commencé ne sont guère plus encourageantes. Des 18 participantes, 12 seulement poursuivirent au-delà de l'établissement des hypothèses de base et des objectifs du projet. Il est facile maintenant d'en connaître les raisons, mais nous ne les percevions pas totalement alors. Il semblait y avoir tellement de facteurs qui les faisaient hésiter à se joindre à un groupe, et nous tentions de les prendre tous en ligne de compte.

Les groupes de la première année

Les participantes

À la longue, évidemment, quelques groupes ont pu débuter: un groupe antillais de 12 femmes et deux petits groupes italiens de trois femmes chacun dont l'un se réunissait le soir et l'autre, l'après-midi. Ces derniers n'étaient pas assez nombreux pour survivre. Quand, après deux rencontres, deux des femmes déménagèrent, une troisième retourna aux études et une autre alla travailler, les groupes furent dissous. Nous avons appris notre leçon et désormais, nous allions tâcher de ne pas commencer de groupes aussi restreints. Mais encore une fois, nous n'avions pas compris que si deux des femmes préféraient l'école et le travail au groupe, cela pouvait être significatif.

La fiche personnelle des membres de ces groupes avait aussi son importance par rapport aux objectifs du projet. Quand j'y repense, je ne comprends pas pourquoi cela ne nous a pas impressionnées davantage. Parmi nos 18 participantes, seulement trois n'avaient pas d'emploi à l'extérieur du foyer. Toutes les autres travaillaient et quelques-unes prenaient même des cours en plus. Et toutes les 18 avaient de jeunes enfants à élever.

Ces renseignements auraient dû nous apprendre que notre hypothèse de base voulant que les immigrantes de cette banlieue qui avaient besoin d'aide étaient, pour la plupart, des femmes isolées matériellement et confinées à la maison, n'était sans doute pas juste. Évidemment, cela confirmait aussi l'expérience de notre animatrice antillaise. À l'époque, ce n'était pour nous que simple coïncidence. Nous trouvions infiniment plus important que toutes ces femmes, quel que soit leur âge, qu'elles travaillent ou non à l'extérieur, qu'elles entretiennent ou non des contacts fréquents avec leur parenté, se soient parfois senties seules, qu'elles éprouvent un sentiment d'isolement par rapport à la société au sein de laquelle elles élèvent leurs enfants.

Nous nous contentions de ce que leur conception de l'isolement s'insère dans la nôtre. Nous étions heureuses d'avoir fait en sorte que toutes les femmes qui souhaitaient se joindre à un groupe puissent y participer librement.

Le groupe antillais, contrairement aux deux groupes italiens, était florissant. Il n'y a pas eu, heureusement, de déménagement et il y a eu très peu d'abandons. Les femmes assistent aux réunions assez régulièrement bien qu'elles aient toutes des enfants à charge et qu'elles travaillent à plein temps. Leur double journée de travail, à l'extérieur et à la maison, les accapare beaucoup. C'est pourquoi plusieurs ne viennent qu'aux deux semaines. Mais cela ne les a pas empêchées de poursuivre, en particulier, je crois, parce que nous avons modifié juste au bon moment le contenu des séances de groupe.

Quelques difficultés d'organisation en plus

"Avant de vous parler des séances de groupe," poursuit Mary Beth, "je voudrais mentionner les quelques difficultés mineures d'organisation que nous avons eues au début du projet. Il y eut d'abord la coordination entre la formation des animatrices et le recrutement des participantes. Nous avons vu rapidement qu'il n'était pas nécessaire de former des animatrices parlant le grec ou l'espagnol si nous avions comme seules participantes des Italiens ou des Antillaises. Il était également évident qu'il fallait offrir aux animatrices des séances de formation à la fois l'après-midi et le soir, en raison des autres engagements de nos bénévoles. Nous avions oublié un troisième facteur: le climat canadien! Une tempête de neige et il fallait remettre la séance à plus tard. Par conséquent, la formation des animatrices nous a demandé plus de temps que les six semaines prévues à l'origine.

L'animation des groupes soulève de nouvelles difficultés

Nous avions décidé que le contenu des séances de groupe serait déterminé par les participantes elles-mêmes. Nous voulions que chacune puisse se concentrer sur ses propres préoccupations. D'une certaine façon, nous avons réussi. Toute difficulté particulière d'ordre juridique, du domaine de l'emploi, tout besoin en fait de conseils professionnels pouvaient être transmis à l'animatrice et à la coordonnatrice. Cette dernière renvoyait ensuite la personne à l'organisme susceptible de lui rendre service.

Mise à part l'occasion qui nous était donnée de renvoyer des cas, la notion d'entraide ne fut pas, en pratique, un succès. Les groupes éprouvèrent des difficultés majeures. Au début, les séances prirent la forme d'une petite rencontre amicale entre deux tasses de

café, pour dégeler les participantes. Malgré les efforts des animatrices bénévoles pour modifier la formule, elles manquaient d'habileté et d'expérience pour orienter la conversation vers des sujets plus sérieux et l'y maintenir."

"J'en fus amèrement déçue," ajoute Grete. "Comme les autres directrices, je comptais vraiment sur les bénévoles pour jouer ce rôle. Je pensais que notre coordonnatrice avait beaucoup de chance puisque le projet allait apporter à ses bénévoles une formation précise et pertinente. Je me demande maintenant comment j'ai pu penser qu'en six leçons faciles en dynamique de groupe, des bénévoles auraient pu se transformer en habiles animatrices ou en véritables agents de relations humaines. On a beau avoir un esprit missionnaire ou parler une autre langue à la perfection, ces techniques ne s'apprennent pas facilement.

Je n'aurais jamais soupçonné, non plus, comme nous avions délivré nos animatrices du monstre de la sollicitation, le nombre effarant de démissions dans leurs rangs. Sept sur huit abandonnèrent à la fin de leur contrat de six mois! Quatre autres, qui avaient suivi les séances de formation mais pour qui des groupes de leur langue n'avaient pu être créés, répondirent qu'elles n'étaient plus disponibles quand je leur en fis la demande à la fin de l'année. Elles étaient évidemment au courant de tout ce qui n'avait pas marché jusque là. Elles savaient combien nous avions cherché en vain des femmes confinées à la maison et le nombre infini d'heures que nous avions passé à circuler dans le milieu, à pied ou autrement.

Mais ce qui les portait avant tout à refuser pour de bon, c'était la difficulté d'animer ces groupes. Vous avez certainement deviné que les petites rencontres pour se parler n'ont pas porté fruit. Tout sombrait dans le silence de l'ennui. En conséquence, les participantes antillaises pressèrent leur animatrice de leur offrir un programme concret et structuré. Celle-ci en voyait le bien-fondé, mais il lui aurait fallu mettre au point des activités, ce qui prend du temps. Beaucoup plus de temps que ce qui avait été entendu. Jamais je n'oublierai cette période! Tout le mode se plaignait: non seulement l'animatrice, mais aussi tous les autres membres du groupe antillais.

La coordonnatrice intervient de nouveau

Vous imaginez bien les sentiments de Cynthia, notre coordonnatrice, et la pression qu'elle subissait. Ce n'est pas nouveau d'avoir un projet qui fonctionne avec une seule personne rémunérée, mais la chose n'est pas facile pour autant. Notre projet ne faisait pas exception à la règle. Cynthia devait compter entièrement sur ses bénévoles pour accomplir les tâches dont elle avait la responsabilité, et on l'abandonnait. Elle avait déjà endossé une part de leur travail, cette pénible sollicitation, en plus du sien. On lui demandait

maintenant de se charger du reste. Sans compter qu'elle avait dû assister à toutes les séances de groupe puisque nous lui demandions de dépister les problèmes.

Je vois maintenant combien la demande était irréaliste, deux des trois groupes étant italiens et Cynthia ne parlant pas la langue. Dans le cas du groupe antillais, où il n'y avait pas d'obstacle linguistique, elle s'aperçut que la faute ne relevait pas uniquement de l'animatrice ou des membres qui ne pouvaient pas s'exprimer. La formule même des séances était inadéquate. Le problème était beaucoup plus profond que nous le pensions et mettait en cause, encore une fois, les hypothèses de base et les objectifs premiers et secondaires du projet. Personne toutefois ne vit le rapport. Nous avions une si grande foi dans cette idée de discuter pour s'entraider.

Ce nouveau fardeau était trop lourd à porter pour Cynthia. Il s'ajoutait aux doutes qu'elle entretenait quant à notre population cible, à ce que nous recherchions et à la façon d'y parvenir. À la fin de l'année, elle remit sa démission. Son départ nous atterrait. Mais la crise qu'il provoqua fit ressortir pour la première fois au grand jour tous nos doutes et tous nos problèmes."

La réévaluation de nos buts et de nos activités entraîne un nouveau départ

"C'est tout un choc," dit avec regret Mary Beth, "quand on s'est dévoué corps et âme à un projet, d'admettre que tout était mauvais: notre population cible, nos objectifs de base, le contenu de notre programme, nos techniques de recrutement et de formation... tout! Telle était la réalité. Et nous y avons vraiment fait face: toutes les pièces ont été remises en place. Nous avons tout d'abord compris que le tableau que nous nous étions brossé des immigrantes dans le milieu, de ce qu'elles faisaient, de ce qu'elles voulaient et de ce dont elles avaient besoin, n'était pas pertinent. À frapper à toutes les portes pour trouver la moitié des femmes absentes à la première manche de la sollicitation et les trois-quarts absentes à la deuxième manche, il fallait se rendre à l'évidence: la majorité des immigrantes vivant dans ce milieu ne sont pas confinées à la maison. Elles ne sont pas isolées matériellement et n'ont pas peur de sortir, contrairement à ce que nous avions pensé.

Leur isolement, nous l'avions compris à demi lorsque les femmes de nos groupes nous l'avaient clairement exprimé, est plutôt un isolement psychologique, linguistique et culturel. Il provient de la difficulté à adresser la parole aux gens, de l'ignorance quant à la manière de se comporter à des rencontres, ou de la méconnaissance du régime scolaire, des services sociaux ou des règles d'hygiène. C'est le fait d'être exclue des programmes d'éducation permanente. Les femmes

qui ressentent cet isolement psychologique forment la majorité: c'est à leurs besoins à elles qu'il faut répondre. Ce n'est pas qu'il n'existe pas ici de femmes isolées à la maison. Il doit bien y en avoir. Mais nous n'aurions pas dû en faire exclusivement notre cible et concevoir nos techniques de recrutement en conséquence... pour tout simplement ignorer toutes les autres femmes."

"Vous pouvez voir que cette prise de conscience a fait table rase de notre premier objectif," affirme Grete, d'un air désabusé. "Cela soulignait d'autant plus combien nos deux premiers objectifs secondaires: se rencontrer et mettre en commun ses expériences, étaient hors de propos. En croyant que les rencontres de discussion et le fait de pouvoir compter sur un réseau de voisins sympathisants pouvaient résoudre le problème des immigrantes, nous passions à côté de la question.

Notre deuxième objectif ne valait pas mieux. Même si les femmes trouvaient agréable de se rencontrer, les hors-d'oeuvre ne comblaient pas leur faim. Ces femmes étaient assez sûres d'elles pour savoir qu'elles attendaient le plat de résistance: des renseignements précis sur les cours de perfectionnement, des conseils pour élever leurs adolescents, de l'information touchant les lois canadiennes sur le mariage et le divorce. Un grand nombre avaient un foyer désuni et avaient besoin de consultation. Leurs enfants menaient le diable dans le quartier faute d'endroit où s'occuper et se divertir. Les mères voulaient savoir comment s'adresser aux autorités scolaires pour obtenir des cours adéquats.

Vous voyez ce que je veux dire. Ces femmes éprouvaient des besoins très précis auxquels nous ne répondions pas! Nous nous étions jetées aux portes et jetées à terre avec notre campagne de publicité, pour vendre un produit dont personne ne voulait! Notre projet allait à la dérive et il fallait redresser la barre.

Nous en serions peut-être arrivées plus tôt à cette conclusion si nous n'avions pas perdu Helen, l'agent de relations humaines dont j'ai parlé et qui avait dû déménager dans une autre ville. Elle avait passé des années dans ce milieu. Les gens avaient confiance en elle, lui faisaient des confidences et lui témoignaient de la reconnaissance pour ses conseils et ses suggestions. Helen partie, nous n'avions plus de lien avec la base. Les membres de notre Conseil consultatif ne pouvaient pas non plus nous indiquer la voie à suivre: elles représentaient des organismes qui, comme le mien, sont trop éloignés de la population. Nous n'en sommes pas, pour ainsi dire, comme la bibliothèque municipale et le collège communautaire. L'an prochain, notre Conseil consultatif sera polyvalent, c'est-à-dire formé de représentants d'organismes de services à la collectivité, à l'écoute de la population. La chose est sûre! Je pense, en outre, que les conseillers seront vraiment en mesure de nous aider en nous offrant des personnes ressources et en nous envoyant des participantes."

"Notre troisième objectif: développer le dynamisme chez nos animatrices et nos participantes, me fait rougir un peu maintenant," affirme Mary Beth. "Nous avons finalement compris, voyez-vous, que les participantes étaient en avance sur nous. Elles étaient déjà prêtes à se prendre en main. Elles étaient en outre bien plus en mesure que nous de définir leurs propres besoins! Ce fut toute une leçon pour nous, il faut bien l'avouer. Jamais nous n'aurions dû imposer nos idées. Il aurait fallu les consulter avant d'établir un programme à leur intention."

"À bien y penser," ajoute Grete, "se débrouiller c'est pouvoir déterminer ses propres besoins, choisir les programmes qui vous conviennent personnellement, inviter les conférenciers que vous souhaitez entendre, et se renseigner sur les services qui vous sont utiles. Nous avons maintenant une meilleure idée de ce que sont l'entraide et la débrouillardise. Nous avons élargi notre définition de ces mots cette année, tout comme notre définition de l'isolement.

Nous avons décidé, évidemment... mieux vaut tard que jamais... de repartir à neuf. Nous avions fondamentalement révisé les hypothèses de base de notre projet. Nous avions élargi la définition de certains mots: isolement, entraide. Notre population cible avait aussi été élargie pour tenir compte de nouveaux besoins. Nous étions alors prêtes à fixer de nouveaux objectifs, à entreprendre de nouvelles activités et à mettre de nouvelles techniques à l'essai.

Nous n'avons pas voulu frapper au hasard. Nous avons donc décidé d'effectuer d'abord un véritable sondage d'opinion. Nous nous sommes adressées aux femmes inscrites dans les classes d'accueil du YWCA (elles étaient 217 venant de 19 pays différents), à la direction d'une vingtaine d'associations ethniques, à une douzaine d'agents de relations humaines au sein des organismes sociaux et à leur clientèle. Le Conseil de l'éducation accepta aussi de mener une enquête dans ses classes et de nous transmettre l'information dont nous nous sommes inspirées pour planifier notre deuxième année. Voici le questionnaire du Conseil et les résultats sous forme de tableau (Annexe I). Comme on le voit, ils nous ont beaucoup servi. Nous disposions également d'une information abondante tirée d'un projet pilote que parrainaient la Société d'aide aux immigrants et le Comité de coordination des relations raciales. Ainsi pouvions-nous enfin nous mettre à l'étude des expériences semblables à la nôtre qui s'étaient déroulées ailleurs. Nous nous sentions désormais sur la bonne voie.

Une première surprise agréable nous est venue dès que nous nous sommes montré prêtes à façonner nos programmes selon les besoins exprimés par les immigrantes elles-mêmes. On nous suggérait de toutes parts des noms: la Société d'aide aux immigrants, les infirmières hygiénistes, les enseignants des classes d'accueil, les Services catholiques à la famille, les principaux d'école, la Société Elizabeth Fry, le Centre de documentation des femmes, les Services

sociaux de la municipalité, les Services de libération conditionnelle (des adultes), la Résidence Youville Memorial et les Services d'intégration des réfugiés. Je m'attendais à ce que les membres du clergé nous aident davantage. Certains l'ont fait, d'autres pas. Cela dépendait, semble-t-il, de l'individu.

En trois mois, 24 femmes nous avaient été envoyées, toutes impatientes de savoir quand nous allions commencer! Cette fois, c'est nous qui leur demandions de patienter quelques mois, le temps de mettre au point un programme varié et conforme aux besoins qu'elles avaient exprimés, et de faire appel à des spécialistes qui allaient les entretenir de sujets qu'elles avaient déterminés. Évidemment, il nous fallait trouver une nouvelle coordonnatrice en mesure d'élaborer un programme d'éducation des adultes comme celui-là, de le mettre en marche et de le réaliser. Une personne qui verrait à ce que le contenu de chaque séance réponde à des besoins précis. Nous espérions que cette personne aurait aussi de l'expérience en relations humaines. Nous avons eu de la chance! Je vous montrerai dans un instant le programme que nous présenta notre nouvelle coordonnatrice.

Mais avant, j'aimerais revenir sur nos troisième et quatrième objectifs, que nous abandonnions sans trop de regret. D'abord le troisième: développer le dynamisme chez nos participantes et nos animatrices. L'objectif nous était apparu très important au cours de la première année du projet. Toutefois, nos participantes s'étaient montrées dynamiques dans la définition de leurs besoins. Au-delà même de ce que nous avions prévu. Quant aux animatrices, ce fut le contraire. Elles rejetèrent le rôle de leader que nous avions conçu pour elles. Nos efforts pour les former se soldèrent à regret par un échec.

Par suite de cette expérience, nous avons résolu de ne plus demander à nos bénévoles de faire de la dynamique de groupe ni de suivre une formation à cet effet. Mieux encore, j'espère que nous ne nous attendrons plus jamais à trop de choses de la part de nos bénévoles, aussi bien intentionnées soient-elles. Il ne faudrait pas en conclure, cependant, que nous ne formerons plus jamais de bénévoles en animation et que nous ne voudrons plus qu'elles en fassent. Seulement, nous serons très prudentes, à l'avenir, quant au choix des candidates à la formation. Il faudra faire un choix judicieux. Nous savons maintenant combien cette compétence est difficile à acquérir."

"Pour moi aussi," intervient Grete, "développer le dynamisme des personnes qui aident les autres a maintenant un sens beaucoup plus vaste. Ceux qui aident, ce ne sont pas seulement les animatrices. Ce sont aussi les organismes sociaux et les agents de relations humaines. Il se trouve, dans ce domaine, un nombre considérable d'immigrantes qui font déjà preuve de dynamisme. L'une des mesures les plus efficaces, à mon avis, ce serait de donner à ces femmes les crédits et les installations dont elles ont besoin pour agir. Je crois en outre que

ces agents de relations humaines se trouvent dans une situation idéale pour trouver chez les immigrantes de fraîche date des qualités de leader et pour les développer."

"Et qu'en est-il de votre quatrième objectif: surveiller de près le déroulement du projet pour évaluer l'efficacité de la méthode, déterminer les techniques efficaces et rejeter celles qui ne le sont pas?"

Mary Beth et Grete se regardent pour voir qui répondra.

"Nous l'avons fait, oui et non," dit Grete finalement. "Bien entendu, nous avons pris des notes, rassemblé des donnés statistiques; nous nous sommes souvent réunies. Nous avons eu pas mal de réactions et, comme vous le savez, nous avons fait beaucoup de changements. Nous nous croyions très souples et nous apprenions sur le tas.

Le problème, c'est qu'il a fallu plusieurs mois avant de commencer à comprendre les réactions et à les interpréter à leur juste valeur. Nous tentions constamment de faire entrer les données et tout ce qui n'allait pas, dans le moule que nous nous étions fabriqué. Lorsqu'une donnée ne cadrait pas, telle femme refusant de se joindre à un groupe ou telle autre quittant son groupe pour retourner aux études ou aller travailler, nous ne nous y attardions pas. Nous ne trouvions pas tellement de femmes cloîtrées à la maison, mais cela s'expliquait. C'était à cause du temps ou à cause du quartier où nous faisions de la sollicitation. Nous refusions d'admettre la vérité."

"Essentiellement, c'est vrai," convient Mary Beth. "Mais je ne suis pas encore convaincue que la sollicitation soit futile. Quand on parvient à franchir le seuil de la porte, on a alors un contact personnel qui est difficile à battre. Et si on offre à ces femmes que nous rencontrons le programme qu'elles veulent vraiment, je pense sincèrement qu'elles décideront de participer."

Elle remarque alors l'air railleur de Theresa et elle ajoute: "C'est bon, je sais ce que tu penses et ce que pensent bien des agents de relations humaines: si on vous propose de partout de futures participantes et que vous jouissez d'une bonne publicité, il ne faut pas gaspiller votre énergie dans ce genre de recrutement. En tant que coordonnatrice et spécialiste de l'enseignement aux adultes et des relations humaines tu peux, et tu dois, te concentrer sur l'organisation et l'amélioration du programme lui-même. Je veux bien, mais cela ne m'empêche pas de penser qu'une certaine forme de sollicitation, un appel personnel, par exemple, pourrait porter fruit. Il ne faut pas oublier que cette fois nous avons un programme solide et varié à offrir, ce que nous n'avions pas la première fois."

"C'est justement cela," réplique gentiment Theresa. "Avoir un bon programme est un atout en soi. Même si on attire peu de gens à la première réunion, si ce qu'on offre est bon, ces quelques personnes le diront à quelques autres qui le diront à leur tour. Le bouche-à-oreille d'une participante satisfaite est la meilleure publicité qui soit. Plus vous travaillez à votre programme, plus vous suivez de près la réaction des participantes, plus le projet s'améliorera; et automatiquement, meilleurs seront votre publicité et votre recrutement.

Je ne veux pas minimiser le problème du recrutement. Je sais que tout organisme éprouve de la difficulté à atteindre son objectif: il faut surmonter les obstacles linguistiques, les valeurs familiales, religieuses et culturelles. Que peut-on faire quand le mari censure le courrier, parle pour sa femme au téléphone et décide si elle assistera à la réunion?"

"N'oubliez pas que nous sommes très éloignées du centre-ville ici," s'exclame Grete, "dans cette banlieue où se construisent les seuls logements abordables. Dans ces nouveaux quartiers dépourvus de services sociaux et communautaires bien établis, nous ne pouvons pas nous en remettre aux canaux ordinaires de l'information. On ne peut même pas compter sur les églises. Celles qui desservent les groupes ethniques ont tendance à se situer au centre-ville. Si seulement nous avions ici un service central de coordination, un conseil ethnique et multiculturel du genre de l'Association interculturelle métropolitaine de Victoria, ce serait bien."

"Oui," ajoute Theresa, "et si nous avions aussi un centre de l'immigration où les gens pourraient venir pour obtenir certains services. Il existe des endroits formidables comme cela où les immigrants peuvent aller se renseigner au sujet des programmes à leur intention, faire un peu de lecture, bavarder et faire la connaissance d'autres immigrants avec qui discuter."

"Mais nous n'avons rien de tel ici. La sollicitation n'est-elle pas alors nécessaire," reprend Mary Beth?

"C'est juste," poursuit Theresa. "Mais, pour être efficace, il faut une sollicitation adéquate. On doit d'abord, je pense, écrire ou téléphoner à la personne pour lui dire que le principal de l'école, son professeur d'anglais, et qui d'autre encore, vous a invitée à communiquer avec elle. Il faut demander si on peut venir la voir à la maison. De cette façon, la réaction est beaucoup plus positive. Lorsqu'on est invité, on a vraiment l'occasion de bâtir une relation personnelle et de réduire la gêne de venir parmi un groupe d'étrangères.

C'est ainsi que nous avons fait notre sollicitation au YWCA. Chaque femme dont un organisme ou un responsable nous transmettait le nom recevait un appel et, si elle le voulait, nous allions la rencontrer chez elle. Même dans des nouvelles banlieues aussi éloignées qu'ici, les visites à domicile sur rendez-vous ont été très satisfaisantes. Nous n'avons pas eu besoin de solliciter plus de 25 à 50 femmes pour former nos groupes! Et nos participantes sont restées parce qu'elles aimaient nos programmes et elles ont amené leurs amies."

"On dirait des résultats miraculeux à comparer avec ce que nous avons eu l'an dernier. Votre recrutement et vos programmes ont été beaucoup plus efficaces que les nôtres. Notre succès ne nous permet pas tellement de recommander à d'autres notre modèle, comme le voulait notre quatrième objectif."

"Ce ne fut pas une pure perte non plus," répond Theresa. "Vous pouvez aider les groupes qui entrevoient des projets semblables en leur parlant franchement des erreurs que vous avez commises. Et vous leur direz, bien sûr, la raison des changements que vous apportez pour l'année prochaine et la manière dont vous les ferez. Je sais que votre expérience peut être utile à d'autres."

"En effet," poursuit Mary Beth. "Si j'avais su alors ce que je sais, notre projet aurait été très différent. Mais la première année est passée et le bilan a été établi (Appendice I). Nous avons été déçues, mais attendez voir l'année prochaine! Nos prévisions sont beaucoup plus réalistes après tout ce que nous avons appris en étudiant d'autres projets qui avaient réussi."

"Je voudrais insister sur l'importance de cette étude," ajoute Grete. "Il nous fallait reconnaître que nous n'avions pas innové dans ce domaine, c'est-à-dire les services en réponse aux besoins des immigrantes. Il existe ailleurs depuis des années d'excellents programmes, notamment à Toronto, à Victoria et à Vancouver. Nous sommes des innovatrices en ce sens que notre programme s'adresse à une région où il ne se faisait rien du genre auparavant. En quelque sorte, lorsque nous avons commencé, l'année dernière, les choses ne nous apparaissaient pas ainsi. Nous avions cru découvrir une clientèle différente et nous pensions pouvoir créer un programme modèle entièrement nouveau, que les autres groupes et les organismes pourraient imiter..."

"Et cela n'a pas fonctionné comme prévu," dit Mary Beth, d'un ton sec. "Mais en fait, le simple fait de confirmer que les méthodes éprouvées ailleurs valent aussi pour notre collectivité est, en soi, une découverte valable."

"Lequel, parmi les programmes que vous avez étudiés, vous a le plus impressionnées?"

"Il y en a plusieurs: le projet de Vancouver, touchant les ressources pour les immigrants, le Groupe multiculturel des femmes de Victoria, le Centre des communications interculturelles de Toronto, pour n'en nommer que quelques-uns. Mais le programme qui s'appliquerait le mieux à notre situation, pensons-nous, est celui du Coffee Group Program du YWCA de Toronto."

"Pas encore la rencontre amicale entre deux tasses de café que vous avez essayée l'an dernier!"

Tout le monde pouffe de rire. "Bien sûr que non. Le titre Coffee Group porte à confusion. Il ne met aucunement en évidence les objectifs ou le contenu du programme du YWCA qui a servi de modèle au programme de Theresa. Je vais vous montrer ce qu'elle a élaboré. Son programme est façonné exactement selon les demandes qui ont été exprimées," déclare Mary Beth avec enthousiasme!

Le programme de l'an II: une allure toute nouvelle

Groupe cible — Toutes les immigrantes, qu'elles parlent ou non l'anglais couramment; toute Canadienne intéressée.

But du programme — Offrir aux nouvelles arrivantes au Canada, en plusieurs langues y compris l'anglais, un éventail d'activités conçues pour répondre aux besoins qu'elles ont exprimés:

- information générale touchant:

  les services sociaux, les programmes gouvernementaux, l'éducation aux adultes et les classes d'accueil en langue anglaise, le transport en commun, la location et l'achat, le système bancaire, la protection du consommateur, etc.;

- préparation aux entrevues d'emploi;

- éducation des adolescents;

- adaptation à la vie urbaine;

- la double journée de travail;

- techniques de la vie courante:

les loisirs à la ville, l'artisanat, cuisine internationale et échange de recettes, art culinaire, les coupes de viande et les aliments emballés au Canada;

. introduction aux sports canadiens;

. excursions avec les participantes et leur famille;

. réunions interculturelles, à l'occasion:

repas collectifs, cinéma, expositions culinaires et d'artisanat, etc.;

. le régime scolaire:

écrire à l'enseignant, lui téléphoner, suivre le progrès de l'enfant, assister aux réunions parents-maîtres, formation professionnelle, exigences de l'université, nutrition saine, etc.

Remarques sur le programme

Bien que le programme s'adresse à toutes les immigrantes, quel que soit le temps passé au Canada, les renseignements qu'il offre ne seront accessibles qu'à un petit nombre de celles qui y seront depuis moins d'un an. Ces dernières sont d'ordinaire trop préoccupées par des questions essentielles comme la recherche d'un logis convenable, l'entrée des enfants à l'école, la recherche d'un travail pour le mari. La femme est dans ce cas le dernier membre de la famille à s'ouvrir sur le monde extérieur. Nous nous attendons à ce que la plupart de nos participantes aient passé entre un et cinq ans au Canada.

Le nombre maximal est fixé à dix participantes par classe. En formant les groupes et en établissant pour chacun un programme individuel, nous tiendrons compte non seulement de la langue maternelle des participantes et de leur compétence en anglais, mais aussi de leur degré de scolarité, de leur situation professionnelle et économique et de leur âge. Nous verrons à la cohésion des groupes en présentant entre elles des femmes ayant le plus en commun. Tout en reconnaissant qu'il s'agit d'un cours et non d'une rencontre mondaine, nous savons que chaque participante recherche une activité agréable et une ambiance amicale. Nous veilllerons à ce qu'il en soit ainsi.

Lieux de réunion	1. L'ancien édifice de l'Église unie qui est présentement désaffecté; l'entente est à longue échéance. On s'y rend facilement par autobus. 2. Les succursales sud de la Bibliothèque municipale.
Durée de chaque cours	Six à 18 semaines.
Heure des réunions	Matin, après-midi et soir, pour accommoder le plus grand nombre, selon le désir de la majorité au sein d'un groupe.
Personnes ressources de l'"extérieur"	Le personnel des services à la collectivité en mesure de donner l'information en plusieurs langues: . représentants des commissions scolaires, du Conseil de la santé, de l'Association municipale des loisirs, de Revenu Canada (impôt), de la C.A.C. et de la Main-d'oeuvre, du Comité de promotion; . professeurs d'artisanat, jardinage, art culinaire, offerts par le YWCA ou choisies parmi les participantes et leurs amies canadiennes; . une animatrice professionnelle pour mener la discussion après les exposés et pour animer les rencontres mondaines; . des animatrices bénévoles auxiliaires, choisies parmi le réservoir des 300 bénévoles du YWCA et toutes formées par la coordonnatrice professionnelle bénévole du YWCA.
Services d'appoint	Pouponnière et garderie dans la salle paroissiale. S'il y a lieu, des jeux d'équipe seront organisés par des récréologues. L'heure du conte, pour les enfants, à la Bibliothèque. Transport gratuit dans notre camionnette.

Publicité et relations publiques

. Le YWCA nous a loué une comionnette à 12 sièges amovibles. Elle servira au transport des participantes (pour se rendre en classe ou aller en excursion). Toutefois, avant le début du programme, elle sera aménagée en petit centre d'information et de documentation. Elle ira d'un quartier à l'autre pour faire la publicité du programme dans les écoles, les terrains de jeu et les centres commerciaux. L'information sera donnée en plusieurs langues par des bénévoles. Nous avons prévu au budget une distance de 124 milles par semaine durant toute l'année du programme.

. Notre travailleuse communautaire s'est entendue avec trois principaux d'école pour coordonner la tenue de divers programmes à caractère ethnique pour les enfants et, d'assemblées de parents à l'arrivée de la camionnette dans un quartier. Nous voulons que les pères sentent qu'il y va de l'intérêt de leurs fils que l'épouse et la mère prenne part aux activités de l'école et du milieu.

. Des lettres personnelles et des feuillets seront envoyés aux personnes rejointes la première année. Des feuillets seront aussi distribués dans les écoles, les cliniques familiales, les laveries, les bibliothèques, les coopératives, les supermarchés, etc.

. La direction du Bulletin de l'Association communautaire et les enseignants des classes d'accueil ont accepté d'annoncer périodiquement notre programme.

. Notre campagne publicitaire aura pour thème: <u>Invitez une voisine immigrante à venir suivre un cours avec vous</u>.

L'organisation de l'an II: personnel et tâches

Personnel du projet	Attributions
Membres du Conseil d'administration	Gérer le budget; rédiger des rapports selon l'information donnée par le personnel; assurer la liaison administrative avec les autres organismes; collaborer avec le personnel (coordonnatrice, conseil consultatif, conseillère en évaluation, travailleuse

	communautaire); explorer les possibilités à long terme de développement et de financement du programme; organiser la publicité du projet.
La coordonnatrice	Organiser, mettre au point et réaliser les programmes; rejoindre les personnes ressources; assurer la surveillance des bénévoles avec l'aide de la coordonnatrice bénévole du YWCA; aider l'animatrice professionnelle par rapport à certains programmes; surveiller la tenue des dossiers faite par les bénévoles; collaborer avec le Conseil d'administration, la conseillère en évaluation et la travailleuse communautaire; faire l'échange d'information avec d'autres organismes.
La travailleuse communautaire	Recruter les participantes et les conseiller, au besoin; conseiller la coordonnatrice quant au contenu du programme et aux besoins des participantes en général; assurer la liaison avec la police, l'école, les hôpitaux, le Conseil de la santé et les divers organismes municipaux; visiter à domicile les femmes qui le veulent bien et qu'elle a elle-même identifiées ou dont le nom lui a été remis par des travailleuses sociales, d'autres organismes ou des bénévoles faisant de la sollicitation par téléphone.
Les bénévoles (et, s'il y a lieu, des étudiantes pendant l'été)	Faire de la sollicitation, s'il y a lieu, par écrit ou par téléphone; faire du travail de bureau; traduire; faire de la recherche; conduire la camionnette, faire de la publicité, renseigner, et distribuer de la documentation; recueillir des données à la demande de la coordonnatrice et du Conseil d'administration; aider lors des rencontres mondaines ou spéciales (festivals des ethnies, foires, expositions d'artisanat, etc.).
Organismes collaborateurs	
Le YWCA, les associations ethniques, les services sociaux, le Conseil scolaire	Transmettre des noms de personnes, conseiller quant au contenu du programme, former les bénévoles, prêter des enseignants de langue étrangère, fournir des personnes ressources et du matériel.

Évaluation de l'an II: objectifs du projet

Répondre aux divers besoins des immigrantes dans notre milieu en comblant des demandes particulières

- au moyen d'un programme varié d'artisanat, d'information et d'activités tel qu'il est décrit ci-dessus.

Élaborer un ou des modèles de programme à l'intention des immigrantes de tout âge et de toute situation sociale qui soient dignes d'être intégrés en permanence aux services sociaux de la collectivité.

Soumettre le ou les programmes établis à une évaluation courante faite par une conseillère étrangère au projet et, à cet effet:

- déterminer l'efficacité de la camionnette en tant que
  - centre d'information
  - salle mobile de réunion;
- rassembler des données simples touchant les membres des groupes (nationalité, langue maternelle, compétence en anglais, méthode de recrutement, degré de participation, degré de satisfaction par rapport aux programmes);
- concevoir de nouvelles fiches de données et éliminer de toutes les formules l'identité de la personne, sauf sur les formules préliminaires au recrutement;
- surveiller la quantité et la qualité du travail rendu par la coordonnatrice et les bénévoles et déterminer leur degré de satisfaction;
- déterminer les techniques qui attirent davantage les participantes et les types de programmes les plus populaires.

Mettre les conclusions des évaluations et les bilans à la disposition des organismes de financement et des divers services intéressés.

Les points forts, en résumé

"Et voilà," dit Mary Beth, en souriant! "Vous comprenez notre excitation devant les changements apportés. Tout l'accent est mis sur le programme souhaité par notre population cible et sur l'utilisation à bon escient de nos ressources humaines, le personnel du projet. Nous n'utiliserons jamais plus à rabais les talents de notre coordonnatrice

et nous ne lui imposerons plus, non plus, de tâches que d'autres peuvent accomplir. Nous espérons avoir réparti le travail de façon plus équitable et plus efficace.

Il y a un autre avantage! Nous allons disposer de plusieurs locaux. Les deux succursales de la bibliothèque ont de jolies salles recouvertes de moquette où les femmes pourront se rencontrer et la section des enfants est faite pour eux: il y a des animaux en raphia grandeur nature et des carpettes amusantes où ils peuvent se vautrer en écoutant le conte. L'ancienne salle paroissiale pourrait même devenir un jour un petit centre communautaire multiculturel. Il y a de la place pour les cours. Il y a de la place pour faire jouer plusieurs groupes d'enfants dans le cadre des programmes d'acculturation. Il y a aussi une autre grande pièce où nous pourrions tenir des expositions d'artisanat et même des bazars où nous pourrons vendre les objets et les pièces culinaires que produiront les participantes au programme. Nous installerons un babillard à l'usage de tous. S'il y a de la demande, nous pourrions même avoir un casse-croûte parce qu'il y a aussi une petite cuisine.

Nous croyons que ce sera beaucoup plus agréable de se rencontrer à ces endroits plutôt que dans les foyers comme l'année dernière. La femme qui arrive du travail n'aura pas ainsi à vite nettoyer le fouillis des enfants avant que le groupe se présente. Par ailleurs, la bibliothèque aussi bien que l'ancienne église sont en territoire neutre. Tout comme les écoles, il n'y a pas de caractère confessionnel ou politique qui pourrait empêcher les femmes de venir. Et partout où le programme va se dérouler, on mettra en évidence une affiche disant qui parraine notre groupe, lequel est tout à fait multiculturel et multiconfessionnel."

"Notre sigle va décorer la camionnette à l'intérieur et à l'extérieur," ajoute Grete. "Un jour nous aurons peut-être une deuxième camionnette qui servira de point de rencontre. À mesure que le nombre de cours augmentera, ce serait le moyen idéal, et peut-être l'unique moyen, de rejoindre les femmes qui ne peuvent pas se rendre au centre-ville: celles qui ont de jeunes enfants à la maison ou des enfants qui rentrent de l'école à trois heures et pour qui nos locaux sont trop loin. La ville est tellement étendue et il y a tellement de banlieues en périphérie. Une deuxième camionnette nous permettrait de rejoindre les gens autrement, en leur apportant le programme. Parfois, savez-vous, les personnes qu'on aimerait le plus rejoindre n'ont même pas les moyens de payer leur passage pour se rendre en ville. La camionnette aurait donc un autre rôle, celui d'atteindre les plus démunis. Je pense aussi qu'il faudrait songer à employer la camionnette pour transporter en ville, lors d'occasions spéciales, et pour amener en excursions les participantes à qui elle servirait de local mobile, ainsi que leur famille. Les possibilités ne manquent pas! Nous pourrions même partager les camionnettes avec divers organismes communautaires."

"Vous avez sans doute remarqué," déclare Mary Beth, "que dans notre évaluation de la deuxième année nous entendons voir de près si l'emploi de la camionnette est efficace. Notre évaluatrice en est curieuse et veut en connaître la portée. Nous avons eu de la chance cette année. Nous nous sommes vu offrir les services d'une conseillère en évaluation qui n'est associée à aucun organisme représenté au sein du Conseil d'administration ou du Conseil consultatif. Elle vient de l'université. Par conséquent, même si elle est sympathique et sensible à nos problèmes, elle en est assez éloignée pour considérer froidement les résultats du projet. Elle n'éprouve pas de préférence pour telle technique ou tel programme. Si nous nous engageons trop à fond dans une voie, elle le découvrira à temps. Nous avons appris, voyez-vous, qu'en s'engageant trop profondément dans un projet, on risque d'adopter une tangente et de ne s'en apercevoir qu'après avoir gaspillé beaucoup de temps et d'énergie. Nous comptons, cette année, sur notre évaluatrice pour nous garder dans la bonne voie. Nous allons la rencontrer tous les mois pour écouter son analyse de la situation. Notre réaction suivra ensuite.

Il y a encore un autre point digne de mention," ajoute Mary Beth. "C'est un point très important. Cette année, la question des bénévoles a pris un autre aspect. Vous avez sans doute remarqué dans notre exposé des tâches que certains organismes vont collaborer avec nous en cette deuxième année du projet. Nous allons pouvoir disposer des services d'une coordonnatrice compétente et expérimentée du YWCA, à titre de bénévole. Elle peut puiser à même un réservoir de 300 bénévoles actives et bien formées! Bon nombre de ces auxiliaires ont elles-mêmes suivi les programmes du YWCA pour les femmes tels, La vie familiale, Réalisation de soi et La femme contemporaine. Elles sont contentes d'être associées au YWCA. Elles en tirent des avantages intéressants: entrée libre aux programmes sportifs, garderie gratuite et, bien sûr, des expériences importantes qui s'ajoutent à leur curriculum vitae.

La moitié des bénévoles du YWCA s'engagent pour un an. Elles donnent alors, chaque semaine, sept heures de leur temps. Le roulement est de 50 pour cent chaque automne, de sorte que le programme de formation de la coordonnatrice se poursuit en permanence. Au fur et à mesure de notre programme, elle pourra ainsi en analyser les exigences et recruter et former des bénévoles dans le sens de nos besoins et de ceux de nos participantes. Son intervention et sa collaboration avec la coordonnatrice de notre programme ne peuvent que donner lieu à une meilleure prestation des services. Nos participantes pourraient même bénéficier de certains des avantages offerts par le YWCA à ses bénévoles, notamment les séances de natation en famille et l'usage du gymnase pour le père."

"Il y aurait un autre point à ajouter," affirme Grete. "C'est celui de notre avenir. Nous avons déclaré officiellement vouloir élaborer un programme qui réponde aux besoins à long terme du milieu.

Nous devons donc trouver une aide financière à long terme. Tant que le projet demeurait flou, la question ne se posait pas. Mais il en va maintenant autrement. Nous entendons, cette année, étudier à fond diverses possibilités, ainsi qu'il est précisé dans les tâches attribuées au Conseil d'administration."

"Il faudra peut-être oublier l'idée qu'un service municipal ou un organisme social prenne la relève," fait observer Mary Beth, d'un ton pessimiste. "Ils sont tous aux prises avec des coupures budgétaires et une carence de personnel. Je pense qu'il faut chercher du financement solide, du moins pour le traitement de la coordonnatrice et pour les frais généraux, auprès des ministères chargés de l'immigration."

"Peut-être...," reprend Theresa; "mais si les services du YWCA s'étendaient jusqu'à nous, il pourrait accepter d'intégrer nos activités aux siennes de façon permanente. Le programme que nous avons commencé serait alors soutenu, comme les autres activités du YWCA, par Centraide, Jeunesse Canada au travail et les trois paliers de gouvernement. Il y aurait des avantages incommensurables à trouver ainsi un foyer permanent et solidement établi."

"J'entrevois une autre possibilité," dit Grete. "Si nous devenions un centre multiculturel, nous serions peut-être admissible à une aide à moyen terme dans le cadre d'un autre genre de programme. Nous pourrions aussi compter sur toute sorte d'aide, même financière, de la part des associations ethniques. Le groupe latino-américain nous a déjà offert 800$ ainsi que les services bénévoles de ses interprètes et traducteurs. Ils peuvent aussi nous prêter des films et des diapositives. C'est encourageant! Ses auxiliaires féminines ont même suggéré que nos participantes se joignent à elles pour former le noyau d'un groupe de femmes dûment constitué qui s'associerait au mouvement national des femmes!

C'est encore bien loin, je pense, pour des femmes qui n'ont pas encore la citoyenneté. Mais nous pourrions ajouter une question à ce sujet sur la formule d'appréciation et des suggestions que nous mettons au point et voir comment nos participantes réagissent à cette idée. Je serai peut-être étonnée de leurs réponses. Bien entendu, une participante qui se dirait d'accord est prête à participer à la vie de son milieu immédiat aussi bien que sur le plan national."

"Oui," ajoute Theresa, "c'est l'essentiel de notre objectif à long terme: rejoindre le plus grand nombre possible d'immigrantes, quelle que soit leur situation, et faire en sorte qu'elles aiment le Canada et qu'elles soient heureuses de vivre dans un pays accueillant."

Annexe I

A. Conseil de l'éducation

Pour atteindre notre clientèle cible, nous nous sommes butées principalement à la barrière linguistique et aux structures familiales, religieuses et culturelles. Souvent, le mari censure le courrier, parle au nom de sa femme au téléphone et décide à sa place. L'immensité de notre ville y est aussi pour quelque chose, alors qu'un pourcentage élevé d'immigrants doit déménager en périphérie pour trouver un logement à prix abordable. Les nouveaux quartiers sont dépourvus des services sociaux et communautaires et donc des voies normales de communication. Les églises au service des groupes ethniques se situent en outre le plus souvent au centre-ville. Nous n'avons pas de centre de coordination, de conseil ethnique et multiculturel, comme il en existe, par exemple, à Victoria (l'Association interculturelle métropolitaine de Victoria), ou d'un centre pour immigrants qui offrirait divers services, un endroit où les immigrants pourraient venir se renseigner sur les programmes à leur disposition.

Ils n'ont pas d'endroit où ils pourraient faire de la lecture, causer et faire la rencontre d'autres immigrants avec qui ils pourraient échanger.

Certains organismes nous ont aidées: la Société d'aide aux immigrants, des infirmières hygiénistes, des enseignants des classes d'accueil, les Services catholiques à la famille, des principaux d'école, la Société Elizabeth Fry, le Centre de documentation des femmes, les Services sociaux municipaux, les Services de libération conditionnelle (des adultes), la Résidence Youville Memorial et les Services d'aide aux réfugiés. Certains membres du clergé ont collaboré avec nous, d'autres pas, selon leurs penchants personnels.

Les groupes ethniques ne sont pas assez organisés pour s'occuper des difficultés d'adaptation des nouveaux arrivants et des problèmes des Canadiens de la deuxième et de la troisième génération à la recherche de leurs racines et qui veulent préserver leur culture.

Confidentiel

B. Questionnaire d'identification des besoins

Nota: ce questionnaire est conçu pour permettre à des immigrants d'exprimer leurs besoins. Auriez-vous l'obligeance d'aider vos stagiaires à y répondre? Si leur anglais n'est pas suffisant, veuillez leur lire les questions et les aider à écrire leurs réponses. Une stagiaire plus avancée pourrait, s'il y a lieu, servir d'interprète.

Encercler la réponse qui convient

Partie I: renseignements généraux

1. Made
   Mlle
   Mme _____

2. Adresse _____ Code postal _____

3. Depuis combien de temps êtes-vous au Canada?

   1. Moins d'un an
   2. 1 à 5 ans
   3. 5 à 10 ans
   4. 10 ans et plus

4. Depuis combien de temps vivez-vous dans cette ville?

   1. Moins d'un an
   2. 1 à 5 ans
   3. 5 à 10 ans
   4. 10 ans et plus

5. Quel âge avez-vous?

   1. 15 à 25 ans
   2. 25 à 35 ans
   3. 35 à 50 ans
   4. 50 ans et plus

6. Avez-vous étudié l'anglais avant de venir au Canada? 1. Oui 2. Non

7. Avez-vous étudié l'anglais depuis votre arrivée au Canada? 1. Oui 2. Non

8. Quelle langue parlez-vous à la maison?

   1. Espagnol
   2. Punjabi
   3. Grec
   4. Arabe
   5. Chinois
   6. Une autre langue

9. Avez-vous des enfants? 1. Oui 2. Non

10. Quel âge ont-ils?
    1. 0 à 2 ans
    2. 2 à 5 ans
    3. 5 à 12 ans
    4. 12 à 18 ans
    5. 18 ans et plus

11. Avez-vous de la parenté dans cette ville?

    1. Oui, beaucoup
    2. Oui, un peu
    3. Non

12. Avez-vous des amis compatriotes dans cette ville?

    1. Oui, beaucoup 2. Oui, un peu 3. Non

Partie II: le cours que vous suivez

13. Comment en avez-vous entendu parler?

    1. Les journaux
    2. Le courrier
    3. Un parent
    4. La télévision
    5. La radio
    6. L'employeur
    7. Un ami
    8. Autrement

14. Pourquoi suivez-vous ce cours? (On peut encercler plus d'une réponse)

    1. Mieux parler l'anglais
    2. Mieux écrire l'anglais
    3. Obtenir la citoyenneté
    4. Me préparer à travailler
    5. Me renseigner sur Calgary
    6. Mieux lire l'anglais
    7. Mieux comprendre l'anglais
    8. Obtenir un meilleur emploi
    9. Me faire des amies
    10. Me renseigner sur le Canada
    11. Autre raison

15. Vous servez-vous, ici, de la garderie? 1. Oui 2. Non

16. Vivez-vous près d'ici? 1. Oui 2. Non

17. Comment vous rendez-vous en classe?

    1. À pied
    2. En autobus
    3. Une amie me conduit
    4. Je me conduis
    5. Mon mari me conduit

Partie III: besoins généraux

18. À quel moment préférez-vous venir?

    1. Le matin 2. L'après-midi 3. Le soir 4. Autrement

19. Où préférez-vous que les classes se tiennent? (On peut encercler plus d'une réponse)

    1. Près de chez moi
    2. Chez moi
    3. Dans une église
    4. Au centre-ville
    5. Dans une école
    6. À mon travail
    7. Ailleurs

20. Avez-vous besoin de faire garder vos enfants pour assister aux classes? 1. Oui 2. Non

21. Viendriez-vous en classe s'il fallait payer? 1. Oui 2. Non

22. Si on voulait offrir des cours aux immigrantes, lesquels vous intéresseraient?

1. Je veux seulement améliorer mon anglais
2. Sports et conditionnement physique
3. Apprentissage en vue d'un emploi
4. Cours d'intérêt personnel (voir ci-dessous)
5. Artisanat

23. Quels sont, parmi les sujets suivants, ceux que vous aimeriez connaître davantage? (On peut encercler plus d'une réponse)

1. Le droit canadien
2. Les aliments canadiens
3. L'histoire du Canada
4. L'histoire de la province
5. Le système scolaire
6. La cuisine canadienne
7. Le gouvernement canadien
8. Les choses à faire en ville

Annexe II

Programme Les nouvelles amies juin 1980

Pour nous aider à améliorer notre programme et à en préparer de nouveaux, veuillez nous donner votre opinion personnelle et sincère au sujet des activités auxquelles vous avez participé au cours du programme. Évaluez chaque activité selon son intérêt et son utilité à votre égard. N'hésitez pas à écrire vos remarques.

	Intéressant			Utile			
	Oui	Un peu	Non	Oui	Un peu	Non	Remarques
15 avril Société d'aide aux immigrants Invitée: Linda Trask							
22 avril A.I.D. Invité: George Stalinski							
29 avril Achat et préparation des aliments Invitées: Denise McCullough Mary Ellen Norgard							
6 mai Jardinage Invitées: Edith Walters, Garden Club Barbara Trueman, Nouvelles CBC							
13 mai Pâtisserie Zosia: gâteau à la graine de pavot Allisen et Dorothy: biscuits							

	Intéressant			Utile			
	Oui	Un peu	Non	Oui	Un peu	Non	Remarques
20 mai Loisirs Invitée: Darlene Hrisook Parcs et loisirs Excursion au sanctuaire d'oiseaux							
27 mai Éducation et travail Invitée: Lois Faris Career Centre							
3 juin Visite au musée							
7 juin Fête et évaluation							

Quelle session ou activité avez-vous le mieux aimée? Pourquoi?

Les frais d'inscription de 4$ sont-ils trop élevés? _____
bien? _____
trop bas? _____

La salle de l'Église unie vous convient-elle?
Oui _____ Non _____

La durée d'une heure et demie est-elle trop longue? _____
suffisante? _____
trop courte? _____

À votre avis, comment pourrait-on améliorer le programme?

À votre avis, comment pourrait-on attirer plus de femmes?

Connaissez-vous d'autres femmes qui aimeraient venir mais ne le peuvent pas?

Pour quelles raisons ne le peuvent-elles pas?

Aimeriez-vous participer à un autre groupe comme celui-ci?

		matin	après-midi	soir
Quand?	l'été	_____	_____	_____
	l'automne	_____	_____	_____

Annexe III

À l'intention des bénévoles éventuels

Ce dont il faut tenir compte avant de s'engager

Il n'est pas rare d'entendre dire qu'on ne peut pas compter sur les bénévoles. Tout le monde connaît l'histoire du bénévole qui accepte trop d'engagements et qui ne se présente pas alors qu'on a besoin de lui. Non seulement la tâche reste-t-elle en plan mais, ce qui est plus frustrant, elle aurait pu être accomplie par une personne qu'il a fallu refuser parce qu'elle avait déjà été confiée à quelqu'un d'autre. Mieux vaut souvent ne pas avoir de bénévole du tout que d'avoir un bénévole qui ne respecte pas ses engagements.

Avant d'accepter de faire du bénévolat, il convient d'y réfléchir sérieusement. Un changement d'avis, par la suite, provoquera des ennuis.

Avant de prendre une décision, examinez les facteurs suivants:

1. Le temps dont vous disposez. Personne ne s'attend à ce que vous y consacriez tout votre temps. Soyez réaliste.

2. Vos responsabilités familiales.

3. Vos responsabilités au travail. Quelles sont vos heures normales de travail, devez-vous vous absenter à l'extérieur de la ville, êtes-vous parfois de service en dehors des heures de travail?

4. Le déplacement. Si la distance est trop longue, le bénévolat pourrait vous paraître moins intéressant avec le temps.

5. Vos valeurs morales. Tel travail bénévole risque-t-il d'entrer en conflit avec vos croyances?

6. Vos capacités physiques. Serez-vous physiquement en mesure de faire ce qu'on attend de vous?

7. Vos objectifs. Le travail vous apportera-t-il ce que vous recherchez? Sinon, accepterez-vous de continuer?

8. La durée de l'engagement. Êtes-vous prêt à vous engager pour six mois, un an?

Description d'un emploi bénévole

Titre de l'emploi:	interprète.
Comptable à:	la coordonnatrice du Programme pour immigrantes.
Fonctions:	faire de l'interprétation lors des rencontres et, le cas échéant, des excursions, et accompagner le personnel lors des visites à domicile auprès des participantes éventuelles au programme.
Temps nécessaire:	pour les programmes: une séance hebdomadaire d'une heure et demie à deux heures, le matin ou l'après-midi; pour les visites à domicile: une ou deux visites hebdomadaires d'une heure et demie à deux heures chacune, à la convenance des intéressées.
Formation à recevoir:	invitation à suivre les séances d'orientation pour animatrices de groupe.
Compétence - aptitudes particulières:	. aptitude à l'interprétation entre l'anglais et une autre langue, . dynamisme.
Remarques:	. respecter le caractère confidentiel des échanges, . garderie gratuite pour les enfants d'âge préscolaire pendant les rencontres du programme.
S'adreser à:	

Description d'un emploi bénévole

Titre de l'emploi:	jardinières auxiliaires.
Comptable à:	la coordonnatrice du Programme pour immigrantes.
Fonctions:	changer les bébés et les nourrir, jeux, distribuer jus et biscuits, amener les enfants à la toilette, laisser la garderie en ordre.
Temps nécessaire:	une ou deux séances par semaine d'une heure et demie à deux heures chacune, matin ou après-midi.
Formation à recevoir:	la préposée à la garderie veillera à l'apprentissage des nouvelles bénévoles. Des séances périodiques de formation sont offertes.
Compétence - aptitudes particulières:	aucune aptitude particulière n'est requise mais il est préférable d'avoir eu de l'expérience auprès des enfants.
Remarques:	. engagement minimum de 6 semaines, . enfants de diverses cultures, . personne sur qui on peut compter.

S'adresser à:

Questionnaire d'évaluation
de la séance de formation des bénévoles

Bien vouloir répondre aux questions et remettre la feuille avant de quitter

Cette séance vous a-t-elle été utile? Pourquoi?

Quel élément vous a semblé le plus valable pour vous?

Quel élément vous a semblé le moins valable pour vous?

Quelle est votre impression générale de cette séance?

Y a-t-il des sujets que vous aimeriez aborder en particulier au cours des prochaines séances?

Quel moment dans la semaine vous conviendrait le mieux pour les prochaines séances?

À quelle fréquence ces séances devraient-elles avoir lieu?

Remarques:

Annexe IV

Formule n° 1
Confidentiel

Sollicitation

Nom de la bénévole _____

_____

Jour date mois année

Directive: tenir compte de chaque domicile où vous allez. Si on ne répond pas, mettre un "X" à la question 1 et à la question 2.

1) Nombre de portes auxquelles j'ai frappé?

2) Résultats

A) pas de réponse à la porte

ou

B) groupe différent du mien

ou

C) même groupe que le mien

- femmes absentes
- femmes qui ne sont pas intéressées
- femmes qui pourraient être intéressées (inscrire les noms, adresse et numéro de téléphone à l'endos de cette feuille)
- femmes qui veulent se joindre à un groupe (remplir la formule 2)

Remarques: (les écrire au verso)

Formule nº 2
Confidentiel

Sollicitation

Nom de la bénévole _____

Date _____

Personnes intéressées à se joindre à un groupe

Nom _____

Adresse _____

Nº de tél. _____

Cette femme a-t-elle reçu plus d'une visite? Oui _____ Non _____

Si oui, combien? _____

Périodes de disponibilité

Préférence quant au jour:

1er choix _____ matin _____

après-midi _____

soir _____

2e choix _____ matin _____

après-midi _____

soir _____

3e choix _____ matin _____

après-midi _____

soir _____

Préférence quant au lieu des rencontres: _____

Appendice I

Bilan de la première année: comparaison entre les objectifs et les résultats

Objectifs	Résultats après un an
1. Rejoindre des immigrantes craintives et isolées parce que confinées à la maison, et leur	Dix-huit participantes, dont trois seulement sont confinées à la maison mais non pas craintives. Trois groupes se forment: deux pour deux mois, l'autre se poursuit. Chaque groupe établit ses intérêts mais ne se met à discuter qu'après quelques rencontres.
. de se rencontrer,	
. de mettre en commun leurs expériences.	
2. Éveiller chez les participantes le respect de soi et la confiance en soi, pour les amener à vouloir	Toutes les participantes possèdent déjà cette confiance en soi. Elles-mêmes indiquent aux organisatrices quelle information il leur faut.
. se renseigner davantage sur leur milieu,	
. prendre part aux activités de la vie courante.	Toutes sont déjà actives, à la formation des groupes.
3. Développer le dynamisme	
. des personnes qui se font aider: les participantes,	Elles se prennent déjà en charge à la formation des groupes.
. de celles qui aident les autres: les animatrices.	Échec lamentable: leur préparation et leur disponibilité sont surévaluées.
4. Surveiller le déroulement du projet	Nous interprétons mal le rythme des départs et le manque d'assiduité; nous interprétons mal la réaction des animatrices; nous surveillons mal la préparation des animatrices par rapport à ce que nous exigeons d'elles, de même que leur degré de satisfaction; nous n'amassons pas de données personnelles sur les bénévoles. Nous ne contrôlons pas la qualité ni la quantité du travail confié à la coordonnatrice.

pour	
• évaluer l'efficacité de la méthode comme solution à l'isolement,	Notre définition de l'isolement est beaucoup trop étroite.
• déterminer les techniques efficaces et rejeter celles qui ne le sont pas,	Nous n'avons pas déterminé de technique de sollicitation efficace et nous n'avons pas encore essayé d'autres techniques qui ont réussi ailleurs.
• élaborer un modèle pouvant servir à d'autres milieux et, à cet effet:	Nous n'avons pas élaboré de modèles, ce qui enlève toute pertinence à nos deux objectifs secondaires.
. organiser avec d'autres des rencontres de travail,	
. rejoindre des groupements engagés dans la même voie,	Nous étions plus portées à créer qu'à imiter.
• faire ressortir les différences dans les méthodes à employer selon les groupes ethniques,	Nous n'avons pas trouvé le moyen idéal d'attirer des participantes en général et, en particulier, les immigrantes de l'Inde.
• relever les obstacles rencontrés.	Ils sont nombreux. Une évaluation de la population cible mal fondée, un programme mal conçu dont personne ne voulait, une coordonnatrice débordée de travail et des bénévoles assujetties à des tâches outrepassant leur compétence ont empêché la réalisation du projet.
Objectifs d'évaluation	
Mettre toutes les évaluations à la disposition des autres.	Un premier rapport annuel est présenté aux instances de financement. Ce compte rendu de nos difficultés expose les conclusions erronées des évaluations effectuées à tous les deux mois, en cours de route. On y décrit également les modifications partielles ainsi que la reformulation des objectifs et des activités en vue de la deuxième année.

Nous avons rédigé un tableau des choses à faire et à ne pas faire, pour le bénéfice des groupes intéressés.

En avril 1980, nous remettions aux instances de financement un rapport contenant également notre tout nouveau projet pour l'an II.

Appendice II

Quelques conseils pratiques:

À faire	À ne pas faire
Voir à bien identifier les besoins et la population cible. Rien de plus décevant qu'un parti pris ou un préjugé.	Ne pas sauter aux conclusions quant aux problèmes à résoudre et aux besoins à satisfaire.
Faire une enquête approfondie sur les besoins, qui rapportera des réponses pertinentes.	Ne pas généraliser à partir de quelques cas et vous laisser guider par l'inspiration.
Faire intervenir des compétences extérieures pour vous aider à interpréter les réponses.	Ne pas vous fier à votre propre objectivité. Vous avez des intérêts liés.
Consulter les services communautaires, collaborer avec eux et partager l'information.	Ne pas vous isoler et chercher à tout prix à innover.
Rechercher les spécialistes qu'il vous faut, au sein du groupe ou à l'extérieur, et vous assurer qu'ils sont prêts à vous aider.	Ne pas trop entreprendre à la fois. Qui est propre à tout n'est propre à rien.
Mettre à profit les talents et les aptitudes de votre personnel.	Ne pas ennuyer les spécialistes avec des tâches harassantes qui ne nécessitent pas de compétence particulière.
Voir, avant de commencer à fonctionner, à ce que votre budget et vos activités soient gérés de façon structurée.	Ne pas croire votre projet trop simple pour nécessiter un style professionnel de gestion et de planification.
Définir avec soin et précision vos objectifs; cerner vos buts de manière réaliste.	Ne pas débuter avec seulement une vague idée de votre orientation et de vos espoirs.

Planifier vos activités en relation directe avec les objectifs que vous recherchez.	Ne pas vous sentir tenus de créer outre mesure ou d'adhérer à des méthodes tentées ailleurs si elles ne répondent pas précisément à vos besoins.
Fixer tentativement un calendrier raisonnable.	Ne pas oublier d'accorder à chaque mesure un délai généreux.
Définir de façon réaliste les attributions de chaque membre du personnel du projet et s'y tenir.	Ne pas agir essentiellement au gré du hasard ou des initiatives ponctuelles.
Déterminer avant de commencer les documents devant aider à suivre l'évolution du projet. Que ce soit simple, mais garder à l'esprit les éléments du projet que vous voulez évaluer.	Ne pas croire que votre expérience est trop peu importante pour établir des dossiers. Elle l'est!
Vérifier régulièrement l'évolution par rapport à des objectifs précis.	Ne pas perdre de vue vos objectifs.
Vérifier l'évolution par rapport à votre calendrier.	Ne pas hésiter à vous demander si vous êtes à temps et rectifier, s'il y a lieu.
Analyser l'efficacité de vos entreprises et rejeter les mauvaises techniques et les mesures irréalistes.	Ne pas craindre d'admettre que des changements s'imposent lorsque vous en ressentez la nécessité.
Faire preuve de patience et de persévérance au début et au fur et à mesure des obstacles.	Ne pas sous-estimer les difficultés. Ne pas laisser les difficultés vous démoraliser. Elles sont naturelles et inévitables.
Montrer de la souplesse et être prêt à modifier vos tactiques et vos techniques quand l'expérience le commande.	Ne pas vous accrocher à un but ou à une activité quand l'expérience est contraire à ce que vous aviez prévu.

Faire preuve de créativité et d'ingéniosité pour résoudre les imprévus.	Ne pas craindre les solutions inhabituelles si ceux que vous consultez n'ont rien de mieux à suggérer.
Savoir tirer profit de votre expérience et de celle des autres.	Ne pas rougir de ses erreurs. La route du succès est pavée de maladresses.

Situation numéro deux

Le Comité des femmes au service des immigrantes
(W.W.I.W.)

Elles étaient trois femmes tout à fait hors de l'ordinaire: Judith Weisman, Erica Mercer et Marcie Ponte. Je les ai rencontrées en mai dernier à Toronto où j'étais venue me renseigner sur le travail de leur organisme et sur leur "projet de sensibilisation", qui en reflète la portée et la substance.

Leur siège social, au 348 rue College, est un véritable capharnaüm, à la fois miteux et fascinant. L'endroit est minuscule et encombré, mais des centaines de personnes y circulent librement tous les jours. L'ambiance est bruyante mais sérieuse; on y est pressé tout en étant patient. En un mot, ce remue-ménage à la va-comme-je-te-pousse masque une organisation d'une grande efficacité. Dans ces locaux délabrés, on découvre le professionnalisme d'un groupe dont l'importance, pour les travailleurs sociaux de Toronto et pour la communauté immigrante à laquelle il vient aussi en aide, est bien supérieure à ce que ne permettent de deviner ses maigres ressources.

En anglais, ce groupe a pour nom "Women Working With Immigrant Women" (W.W.I.W.).

"Comment ce nom vous est-il venu?" demandai-je.

"C'est Judith qui devrait répondre à cette question," déclare Erica, "parce que c'est à elle et à Pat Sadavoy qu'est venue l'idée de notre organisme, c'est-à-dire une coalition de femmes qui, au sein de divers organismes, travaillent auprès des immigrantes."

Retour en arrière

Judith éteint sa cigarette. "Le tout a commencé au début des années soixante-dix quand un groupe, composé d'infirmières hygiénistes, de professeurs de collège communautaire, de bibliothécaires et même de quelques travailleuses sociales diplômées, est venu faire une proposition au YWCA. Ces femmes voulaient qu'on organise des colloques afin de mieux comprendre la clientèle immigrante de plus en plus considérable à qui elles avaient affaire. Elles ont mis cartes sur table en avouant qu'elles n'avaient pas de solution. Elles avaient avec raison conscience d'avoir besoin d'aide.

Le YWCA m'a invitée à devenir personne ressource. Je travaillais alors au sein du Conseil interorganisme. (Ce regroupement devait adopter un nouveau nom en 1973, celui de la Coalition pour immigrants et migrants.) Nous étions l'un des rares organismes à travailler à la base même, auprès des communautés ethniques. Et nous avions aussi de l'expérience en animation de groupe. Nous avons donc mis sur pied des séances de travail pour les femmes au service des

immigrantes. Elles remportèrent un énorme succès. L'idée nous est alors venue d'établir un programme permanent de recyclage ou de perfectionnement.

Pat et moi avons soumis l'idée à des gens qui avaient participé aux séances de travail. Nous avons ensuite organisé une réunion pour déterminer s'il fallait mettre en place un tel programme, qui serait invité à se joindre à nous et comment nous allions procéder. C'était en janvier, non en février 1973. Une vingtaine de personnes représentant les organismes membres de la Coalition étaient présentes. Un bon nombre, et j'insiste là-dessus, étaient, comme Erica, des immigrantes travaillant déjà auprès des immigrants.

Si la consommation de café et de cigarettes était une indication du travail intense que nous avons fait, alors nous avons vraiment travaillé très fort. Nous nous sommes entendues sur deux points essentiels: d'abord sur le fait que tous les paliers de gouvernement comptaient abondamment sur les entreprises privées, notamment les agences de voyage ayant des employés de diverses origines ethniques, pour dispenser les services essentiels aux immigrants. Ces entreprises ayant nécessairement un but lucratif, elles travaillaient aussi au noir... ou tout au moins au gris. Deuxièmement, nous avons convenu que les quelques véritables services sociaux aux immigrants étaient peu connus de la plupart des travailleurs sociaux d'origine canadienne à Toronto. Un programme d'information bien structuré à leur sujet s'imposait donc, et nous étions à même de l'offrir."

"Bref," dit Erica, "parvenues à ce consensus, nous étions en marche, sous la direction de Judith qui devenait la principale travailleuse du Comité."

Première période: mise en commun de l'information

"Au cours de cette première période de notre histoire," poursuit Judith, "nous avons cherché à mettre en commun l'information pour savoir exactement quels étaient les services existants. Nous avons invité des personnes ressources de divers organismes et nous avons demandé aux fonctionnaires de la Main-d'oeuvre et du Secrétariat d'État de nous décrire les programmes gouvernementaux. Ils ont assisté régulièrement à nos réunions et, au début, nous les bombardions de questions.

Un centre de référence

À mesure que nous nous faisions connaître, certains organismes commençaient à nous voir en tant que centre de référence sur la

communauté immigrante. Je me rappelle que l'une des premières demandes à nous parvenir venait d'une cheftaine guide qui souhaitait rejoindre les immigrantes de son quartier mais ne savait pas comment s'y prendre."

Judith s'arrête pour allumer une autre cigarette et c'est Erica qui poursuit: "Quand nous avons commencé à être inondées de questions, il nous a fallu structurer notre service de cueillette et de diffusion de l'information. Judith, en qualité de responsable de notre groupe au sein de la Coalition, mit sur pied deux sous-comités: le premier pour mettre en commun l'information et les ressources touchant le travail social; le deuxième devant s'occuper d'alphabétisation, c'est-à-dire de classes d'anglais en milieu de travail.

Nous avons toujours cru que le problème de la langue est, sinon le plus important, du moins l'un des principaux problèmes des immigrantes, qu'ils soient d'ordre économique ou psychologique. Une longue expérience nous a menées à cette conclusion et je voudrais citer un exemple. Il y a une semaine à peine, les policiers s'apprêtaient à transporter à l'hôpital psychiatrique une femme rendue presque hystérique, parce qu'on ne comprenait pas ce qu'elle disait. Avant que Cleyde se rende sur place pour interpréter, elle en avait été réduite à faire des dessins pour essayer de se faire comprendre! Elle était intelligente et ingénieuse. Elle n'était pas déséquilibrée, mais se sentait prise au piège. On lui avait refusé les classes d'anglais et elle n'avait pas, par conséquent, de compétence pour obtenir un emploi ou se recycler afin d'échapper au piège. Elle n'avait pas besoin d'un psychiatre: ce qu'il lui fallait c'était quelqu'un pour l'écouter, à qui expliquer son problème et avec qui trouver une solution. Des cas de ce genre, et ils sont nombreux, nous conduisent à mettre en doute la méthode traditionnelle du psychiatre à l'égard des problèmes des immigrantes. Vous verrez, d'après un récent rapport sociologique dont nous avons discuté lors d'une séance de travail dans le cadre du projet de sensibilisation, que notre conclusion empirique est maintenant confirmée par une recherche très poussée.

Pour reprendre où nous en étions, la formation de ces deux comités a marqué le début de la deuxième phase de notre développement. Cette période a duré de 1974 à 1975."

"Vos comités étant organisés, vos activités ont dû prendre beaucoup d'ampleur," dis-je.

"Pas autant que nous l'aurions voulu. Nous ne pouvions tout simplement pas suffire à la demande," répond Judy. "C'était une question d'argent. Les trois paliers de gouvernement refusaient nos demandes de subvention, tous trois pour la même raison: parce que nous étions une coalition d'organismes. Leurs critères ne leur permettaient pas. C'était incroyable et jusqu'en 1975, comme bien d'autres coalitions, nous avons fait pression pour que les gouvernements formulent une

politique de subvention des coalitions. La réponse a toujours été négative."

"À un certain moment," s'exclame Erica, "nous n'avions même pas d'argent du tout! Le Conseil de planification sociale nous offrait un local, le téléphone et une travailleuse. Après quelque temps, il nous attribua aussi une petite somme à même son budget. Nous avons connu de grandes frustrations avant que les circonstances nous obligent à redemander une subvention des P.I.L. à titre d'organisme indépendant. La décision fut difficile à prendre."

"N'est-ce pas à cette époque, en 1976, que Judy trouva un autre emploi?", demande Marcie.

"Oui," répond Erica, "et nous avons dû embaucher deux personnes pour la remplacer."

Le dynamisme en personne rit du compliment bien mérité. "Continue, Erica, dit-elle, et raconte-nous la première année du Comité devenu indépendant. Vous avez pris alors des décisions capitales."

"La première," dit Erica en souriant, "mijotait depuis quelque temps. Ce fut de ne plus inviter les fonctionnaires à nos réunions."

"Le procès-verbal de la réunion où vous avez pris cette décision est fascinant," ajoute Marcie. (La plus jeune des trois femmes et la dernière arrivée, c'est ainsi qu'elle avait pris connaissance de l'historique du Comité.) "À prime abord, je ne comprenais pas pourquoi vous l'aviez fait. Mais en lisant les interventions, j'ai saisi. Voyez-vous," dit-elle en se tournant vers moi, "les déléguées des organismes membres de la coalition étaient mal à l'aise devant les représentants gouvernementaux lors des réunions. Chaque organisme était largement subventionné par le gouvernement fédéral et elles craignaient, pour un mot mal placé ou une gaucherie, de voir couper cette aide. La présence des fonctionnaires faisait donc obstacle au libre échange des idées."

"Certaines craignaient également que leur dépendance ne fasse d'elles des marionnettes," ajoute Erica.

"Et," conclut Judith en faisant le total des points, "tout le monde en avait marre des gracieux avis des bureaucrates."

"Évidemment," ajoute Erica d'un sourire entendu, "la chose ne pourrait pas se reproduire aujourd'hui."

Contradiction dans notre manière de fonctionner

Reprenant son sérieux, elle poursuit: "Peu après cette décision, il a fallu en prendre une autre beaucoup plus fondamentale. Du point de vue de la composition du Comité, il y avait une contradiction essentielle dans notre manière de fonctionner. En 1977, les immigrantes étaient devenues beaucoup plus nombreuses à travailler avec nous; elles jouaient, en fait, un rôle majeur dans l'exécution des tâches. À nos réunions, cependant, les débats et les prises de décision étaient dominés par les anglophones. Elles s'exprimaient mieux et tiraient plus vite les conclusions. Ce seul fait imposait aux autres la passivité. La tension montait et provoquait le désarroi.

Je pense que ce conflit a été le plus dur moment de ma vie. Toutes celles qui travaillaient au Comité depuis ses débuts éprouvaient de la reconnaissance envers les pionnières anglophones. Mais nous nous savions aussi endettées envers les immigrantes grâce à qui nos démarches à la base remportaient un si vif succès. Il fallait mettre un terme au conflit. La seule solution, à mon avis, était de discuter longuement et ouvertement de notre problème.

Un conflit qui nous enrichit: nouvelle orientation

Je puis affirmer qu'autant ce conflit m'avait peinée, autant sa solution m'a réconfortée. C'est tout à l'honneur de chacune de l'avoir résolu aussi rapidement et, en particulier, des anglophones qui ont fait preuve de tant de délicatesse. Par miracle, l'expérience nous a enrichies. On en voit aujourd'hui le résultat, non seulement dans notre nouvelle constitution, mais aussi dans nos opérations actuelles: l'intervention des travailleuses d'une autre origine ethnique est beaucoup plus importante et elles ont endossé des responsabilités majeures au sein du Comité. La nouvelle orientation que nous avons prise en témoigne également: nous avons créé des sous-comités de la santé et de la santé mentale; nous sommes devenu une organisation parapluie et nous fonctionnons comme un centre de référence physique pour la planification de programmes pour les travailleurs sociaux canadiens et, semble-t-il, même pour le ministère de la Main-d'oeuvre. Et enfin, notre nouvelle vigueur se manifeste dans notre pouvoir de pression et dans nos nombreux projets dont celui de sensibilisation n'est qu'un exemple."

Formation de sous-comités, planification de programmes, pouvoir de pression, centre de référence même pour la Main-d'oeuvre, nombreux projets? J'avais besoin d'explications!

Comment fonctionne le Comité

"Mais dites-moi, Erica, qui s'occupe de tout cela? Vous êtes si peu nombreuses, ici. Combien d'employées rémunérées comptez-vous?"

"Les voici," dit-elle, en pointant un doigt vers Marcie.

"Une! Marcie, seulement? Mais elle a été subventionnée par la Direction du multiculturalisme pour le projet de sensibilisation précisément! Qu'en est-il de vous?"

"Je suis empruntée par le Comité," répond-elle, "comme tout le reste ici. Nous quêtons, voyez-vous, nous empruntons et nous volons du temps à nos organismes membres. Cela nous permet de survivre. Cinq de ces organismes prêtent du personnel au Comité."

"Vous voulez dire que le Comité n'a pas de budget?" J'étais incrédule.

"Eh bien, à part le salaire de Marcie, tous les autres postes consisteraient en prévisions du temps qui est offert. Comme vous le voyez, c'est mon organisme, le Centre pour immigrantes, qui nous loge. Et le centre, comme la clinique médicale à qui appartient l'immeuble, sont subventionnés par le ministère de la Santé."

C'est incroyable, me dis-je; une organisation aussi efficace qui survit grâce à des emprunts de temps et qui est entièrement autonome avec un budget qui part de zéro et reste à zéro! Seul un dévouement comme celui de ces trois femmes peut réussir à faire fonctionner le système! Et encore, c'est une injustice flagrante que de leur demander cela. "D'une façon ou d'une autre," dis-je à haute voix, "vous réussissez à fonctionner."

De grandes frustrations

"J'aimerais bien," rétorque vivement Erica, "mais c'est ma plus grande frustration. Nous n'avons ni l'argent ni le temps nécessaires pour accomplir certaines choses très importantes: assurer la surveillance des bénévoles notamment et, plus encore, collaborer à la recherche qui s'impose sur les besoins des immigrantes dans le domaine de la santé mentale." Devant mon regard interrogateur, elle se met à parler de cette recherche. "Il existe divers moyens de répondre aux

besoins des immigrantes dans le domaine de la santé mentale: améliorer les services existants; former du personnel spécialisé; ouvrir de nouvelles cliniques. Quel est cependant le meilleur? Si c'est de créer des foyers de réadaptation où les convalescentes peuvent parler à un conseiller compétent qui les écoute, qui devrait les établir? Comment devraient-ils fonctionner? Quelles devraient être les exigences pour remplir ce travail? Nous avons interviewé des centaines d'immigrantes en traitement et nous aimerions servir de conseillères auprès d'un chercheur que nous aurions mandaté... Mais pour embaucher une personne compétente, il faut des crédits que nous n'avons pas. Nous n'avons pas le temps ni les qualités administratives qu'il faut pour aller chercher les sources de financement. Nous ne savons même pas par où commencer. C'est un cercle vicieux."

"Pourquoi ne pas se renseigner sur les moyens de financement auprès des ministères?", dis-je.

"Nous l'avons essayé," répond Erica. "À l'occasion d'une conférence parrainée par le gouvernement, nous leur avons suggéré de s'occuper de définir les mandats et les attributions des ministères et des paliers de gouvernement en matière de financement, pour ensuite en informer la population. Nous voulions qu'ils nous disent ce qu'ils ont besoin de savoir à notre sujet et qu'ils nous proposent des façons de collaborer. Nous aimerions, voyez-vous, devenir partenaires dans la discussion, de sorte que nos démarches soient prises en considération pour établir des critères de financement. Autrement dit, nous voulions que le gouvernement nous informe de la manière dont nous pourrions influencer la politique du financement."

"Qu'ont-ils pensé de cette idée?"

"Peu de chose. Mais ils nous ont fait savoir ceci: que chaque programme gouvernemental fonctionne indépendamment des autres et que chacun possède ses propres critères de financement. Les fonctionnaires d'un programme sont à même de renseigner uniquement quant aux critères de leur programme. Cette tâche leur apparaît toutefois accessoire. Il s'agit, essentiellement, d'un travail d'information. Malheureusement, sur le plan fédéral, il n'existe aucun mécanisme qui puisse remplir ce rôle, depuis la disparition d'Information Canada. Il n'existe pas d'organisme de coordination pour informer la population au sujet des innombrables programmes d'aide financière au sein des divers ministères. La même situation se répéterait aux autres paliers de gouvernement. Ce qui explique pourquoi la recherche des sources de financement prend tellement de temps."

"J'en sais quelque chose... Vous parlez de collaborer avec le gouvernement pour définir les critères de financement. Envisagez-vous également de collaborer pour organiser des conférences?"

"L'idée a du bon. Même si l'émulation est le compliment ultime, il n'y a vraiment pas de raison qu'un ministère convoque une conférence pour faire les mêmes choses que nous ou qu'il reprenne les projets de séances de travail de notre Comité. Les efforts s'en trouvent dédoublés. J'ai déjà été très étonnée lorsqu'un fonctionnaire m'a invitée à discuter d'une idée "nouvelle": la création d'un réseau d'organismes. J'ai dû lui apprendre que puisqu'il existait déjà deux ou trois réseaux, toute l'interaction se faisait déjà. Nous avons besoin, je pense, de mieux connaître ce que nous faisons les uns les autres."

Le rôle de pression et celui de ressource pour la Main-d'oeuvre

"Erica," dis-je, "j'aimerais revenir sur votre rôle de pression dont vous avez parlé et sur le fait d'être une ressource même pour la Main-d'oeuvre."

"Ils modifient sans cesse le règlement, pour des raisons que nous n'avons pas tout à fait comprises. Comme il n'y a pas d'avis préalable, c'est difficile de s'y conformer. Dans certains cercles d'immigrants, je puis vous assurer qu'il est aussi peu probable d'obtenir un emploi de la Main-d'oeuvre que de la licorne. La Main-d'oeuvre n'est qu'un mythe pour eux.

Oui, même pour la Main-d'oeuvre, en effet!" Les yeux d'Erica lançaient des éclairs. "Le croirez-vous? Ils nous envoient ici des gens, dans notre bureau minuscule, parce que notre dossier de placement est deux fois meilleur que celui de leur magnifique exploitation informatisée! Ils nous envoient même des hommes! Leur orientation au travail est une farce. Ils changent constamment le règlement de façon illogique. La Main-d'oeuvre, et vous pouvez me citer, est un mythe."

"Et votre rôle de pression?"

"Eh bien, nous sommes les porte-parole de nos sous-comités: celui de l'éducation, qui fut notre premier et les deux autres, sur la santé physique et sur la santé mentale. Le sous-comité sur la santé a été créé en 1977 en guise de réponse aux questions soulevées à la Conférence sur le contrôle des naissances. Un grand nombre de participants s'étaient inquiétés de la façon de présenter l'information sur la santé aux immigrantes, sur la prestation des soins à leur égard et sur les nombreux problèmes auxquels elles font face dans les hôpitaux et les cliniques au Canada."

"Pour l'année qui prend fin," intervient Marcie, "le mémoire d'Erica intitulé "La santé dans les années 1980" a été notre principale contribution en ce sens. Elle y dit essentiellement que tous ceux qui

reçoivent des soins de santé doivent sentir qu'ils conviennent à leurs besoins, et cela signifie aussi les immigrantes."

"Pensez-vous qu'il sera difficile d'obtenir ce type de services axés sur la personne?"

"Oui et non. Nous faisons des recommandations très concrètes au Comité de direction métropolitain sur la planification de la santé quant à la façon de procéder. Pour l'essentiel, nous recommandons de solliciter la participation du milieu et, notamment, de faire siéger des représentants de la communauté immigrante au sein du Conseil de la santé."

"Quelle a été la réaction du Comité de direction?"

"Nous n'avons pas encore eu de réponse," dit Erica. "Il est peut-être encore trop tôt pour attendre une réponse réfléchie. Une enquête entreprise par le Ministère, par ailleurs, nous laisse songeuses. Deux dames sont venues nous interroger sur les soins de santé à la communauté portugaise. Mais nos travailleuses d'origine étrangère ne sont pas au courant ou n'ont pas été informées des raisons qui poussent le Ministère à effectuer cette enquête ou à choisir, en particulier, la communauté portugaise."

"On dirait que par défaut de communication, le gouvernement rate l'occasion de collaborer avec ceux qui pourraient le mieux l'aider."

"Nous serions heureuses de pouvoir aider," s'exclame Marcie, "et je sais que nous le pourrions si on nous disait comment et pourquoi!"

Fonctionner à la base

Je me suis dit que je savais exactement ce qu'elle voulait dire. Ces femmes qui travaillent à la base sont tellement proche des problèmes: pendant les quelques heures de notre conversation, le téléphone n'avait pas dérougi et on avait répondu en plusieurs langues. Une dizaine de femmes, au moins, étaient entrées dans le bureau. On avait dirigé la plupart vers un escalier branlant qui mène au Centre d'emploi pour immigrantes dont la réputation surpasse celle de la Main-d'oeuvre (Annexe I). D'autres visiteurs, mallette à la main, venaient à un rendez-vous avec Cleyde Afonso, d'origine brésilienne,

présidente du Comité. Quelques personnes attendaient de voir Erica. La clinique de planning familial était maintenant sur le point d'ouvrir et des femmes se mirent avec leur mari à envahir la "salle d'attente", c'est-à-dire un banc de bois et des murs sur lesquels s'appuyer. Six jeunes femmes, des Chinoises, des Canadiennes, sortirent du bureau d'en arrière. Elles accueillaient, aussi bien en vietnamien, en chinois et en anglais, les visiteurs entassés tout en retirant vivement de l'armoire les effets dont les médecins auraient besoin pour la consultation dans la pièce arrière.

Je demandai avec étonnement d'où était sortie cette petite armée.

Des étudiantes bénévoles

"Ce sont nos étudiantes bénévoles," m'explique Marcie. "Ces six-là sont extraordinaires; elles sont très sensibilisées et très compétentes. Nous avons un programme de formation des bénévoles parce que le zèle missionnaire ne suffit pas pour une organisation efficace. Nous aimerions bien avoir une coordonnatrice bénévole pour la formation et la surveillance, parce que cet exercice gruge beaucoup de notre temps. Il faut en outre que le programme soit permanent parce que la population étudiante change constamment. La plupart des bénévoles suivent des cours connexes à l'université."

"Ce sont donc vos futures travailleuses," dis-je gaiement.

"J'aimerais bien qu'il en soit ainsi," reprend Erica. "Mais les salaires dans les agences sont effroyablement bas. Nous en perdons plusieurs au profit du gouvernement, et il y a de bonnes chances alors qu'elles s'enfoncent dans la bureaucratie... Mais tant qu'elles sont avec nous, surtout l'été alors qu'elles nous consacrent tout leur temps, nous avons de la chance. Le programme d'emplois d'été est très important pour nous. Vous savez, n'est-ce pas, que le Comité tente de coordonner les projets d'emplois d'été pour ses organismes membres."

"En effet, mais je ne vois pas très bien comment vous le faites ni pourquoi."

"Venez à mon bureau là-haut et je vais vous expliquer," me dit Marcie. "J'ai la trousse de documentation que nous avons préparée pour le colloque d'orientation des étudiants que nous avons organisé et la documentation relative aux autres colloques qui ont eu lieu dans le cadre de notre projet de sensibilisation."

Coordination des projets d'emplois d'été

Nous quittons Erica, au grand soulagement des personnes qui l'attendent, et Judith court à son rendez-vous suivant. L'escalier craque sous nos pas. Nous nous installons dans le "bureau" de Marcie, un recoin à l'abri d'un petit paravent.

Elle me remet un dossier. "Voyez-vous," dit-elle, "tous les printemps les organismes sont assaillis par une horde d'étudiants qui viennent chercher au hasard de l'information. Nous sommes très sympathiques à leurs besoins, mais il fallait consacrer des heures interminables à des entrevues répétitifs au moment même où nous étions débordées de travail parce que bon nombre d'employés sont en vacances. C'est pourquoi, après avoir consulté nos organismes membres, nous avons décidé d'offrir une orientation de base rationnelle pour remplacer les entrevues faites au hasard et pour coordonner les tentatives des étudiants. Nous avions aussi remarqué que dans certains domaines, les organismes qui financent ou parrainent des projets d'emplois d'été avaient avantage à conjuguer leurs efforts. Nous avons donc fait parvenir aux organismes les recommandations que nous avions rédigées, avec une lettre d'accompagnement pour les informer de notre colloque d'orientation. Nous y avions aussi joint un résumé des séminaires tenus à l'automne pour analyser les projets de l'été 1979."

Après avoir lu la lettre et les feuillets, je ne pouvais m'empêcher de remarquer le pragmatisme et le bon sens qui caractérisent la méthode de travail de cette organisation.

Marcie sourit. "C'est l'un des principaux atouts des travailleurs communautaires. Vous le verrez aussi dans notre projet de sensibilisation." Elle s'arrête pour amasser les feuillets publicitaires annonçant les programmes offerts dans le cadre de ce projet et me les tend.

Le projet de sensibilisation

"Essentiellement," poursuit Marcie, "le projet de sensibilisation était très direct: faire le relevé des besoins immédiats des travailleurs sociaux dans les principales agences et bâtir sur mesure des colloques pour y donner réponse.

Vous savez, la majorité des travailleurs de première ligne dans les agences sont d'origine canadienne. Par conséquent, ils connaissent assez mal les valeurs culturelles et la langue de leur

clientèle immigrante. Ils sont conscients d'avoir besoin d'information - ce que nous pouvons offrir - pour mieux traiter les problèmes des immigrantes. Ces travailleurs font de plus en plus appel à nous et nous ne pouvons pas répondre individuellement à leurs demandes. Ils sont beaucoup plus conscients maintenant des lacunes en matière d'information que lorsque Judith a commencé."

"Cela m'étonne," dis-je, "que le cours de travail social ne comprenne pas cette formation."

"La situation s'améliore," réplique Marcie. "Deux collèges communautaires inscriront probablement cette information pertinente dans leur programme d'études. Le directeur des études au collège George Brown a déjà adapté son programme à certaines réalités sociales. L'université de Toronto tente également de mettre les étudiants en contact avec des travailleurs sociaux pour leur donner un aperçu des véritables problèmes auxquels ils devront faire face et les moyens de les résoudre. Quelques écoles de soins infirmiers modifient aussi leur programme. Il reste évidemment beaucoup à faire et cela dépend souvent des directeurs eux-mêmes.

Quoi qu'il en soit, nous constatons pas mal de progrès par rapport à ce qui existait au début des années 1970. Nous aimons croire qu'une part du changement découle de la sensibilisation créée par nos séances de travail ces sept dernières années. Les travailleurs sociaux canadiens sont nombreux maintenant à reconnaître leur besoin d'information. C'est ainsi que nous avons pu mouler nos colloques d'après les résultats d'une vaste enquête touchant leurs besoins concrets et immédiats.

Notre expérience et notre savoir-faire

Dans la planification de nos colloques nous avons, bien entendu, mis à profit le savoir-faire et l'expérience des membres de notre Comité. Elles possèdent des années d'expérience à la fois comme conseillères auprès des groupes communautaires et comme organisatrices d'ateliers didactiques et pratiques portant sur tous les sujets d'intérêt pour nos trois sous-comités. Elles ont en outre, au fil des ans, mis au point des cours de perfectionnement pour les travailleurs communautaires dans les centres pour immigrants. Elles enseignent aussi l'orientation en période de détresse au moyen de l'étude de cas et elles collaborent au Groupe de travail et de soutien auprès des femmes battues. Elles ont aussi élaboré un modèle de formation des travailleurs sociaux canadiens en vue de la prestation des services aux personnes de diverses origines ethniques; elles ont mis sur pied un programme de sensibilisation des infirmières hygiénistes à d'autres valeurs

culturelles et elles enseignent aux infirmiers et infirmières comment traiter certaines habitudes curieuses des malades d'origine étrangère à l'hôpital."

"Des habitudes curieuses?"

"Eh oui. La routine d'un hôpital canadien se trouve perturbée, pensez-vous, quand une dizaine de visiteurs se bousculent auprès du lit d'un malade, quand de la nourriture épicée est apportée de la maison sans consultation du médecin ou quand une femme insiste pour accomplir des rites de l'accouchement contraires aux normes de notre hygiène. Et, dois-je ajouter, il est terrifiant pour une malade d'être piquée et tâtée de tout côté, de faire l'objet d'une conférence quand elle ne comprend pas un traître mot de ce qui se dit, qu'elle ne sait rien du diagnostic, du traitement ou, pour tout dire, qu'elle ne saisit rien de ce qui se passe."

"En effet! La sensibilité des membres de votre Comité et leurs connaissances sont une denrée précieuse sur le marché du travail social. Le Comité des femmes au service des immigrantes avait tout pour bien réussir la série de colloques destinés aux travailleurs sociaux d'origine canadienne."

"Pas tout à fait," réplique Marcie. "Une chose faisait défaut: le temps. Et il en faut une bonne dose pour entreprendre une sensibilisation à grande échelle, c'est-à-dire rejoindre tous les organismes importants dans le but de réaliser un sondage sur les besoins. La sollicitation des données, leur compilation et la définition des thèmes à traiter est en soi un travail à temps plein. C'est ici que je suis intervenue, pour effectuer le sondage et servir de coordonnatrice du projet."

Comment s'est fait le travail

"Comment avez-vous procédé au sondage?"

"Eh bien, en avril et mai, j'ai surtout consacré mon temps et mon énergie à dresser la liste des groupes et organismes au sujet desquels les travailleurs nous avaient consultées et que nous voulions rejoindre officiellement pour les informer de nos objectifs généraux. J'ai rédigé une lettre à ce sujet, préparé la publicité et j'ai expédié le tout à une cinquantaine d'organisations. Vingt-six ont adhéré à notre Comité et 20 prennent maintenant une part active à nos travaux (Annexe II).

J'ai aussi rédigé un questionnaire visant à déterminer les besoins de chaque organisme et le genre de formation qu'il souhaitait (Annexe III). Je me suis évidemment rendue auprès de tous ceux qui avaient répondu, pour discuter de leurs suggestions.

Après compilation des propositions tirées du sondage, j'ai rencontré les membres de nos sous-comités pour élaborer la série de colloques dont chacun serait responsable. Pendant les quatre mois suivants, les sous-comités ont travaillé sans relâche. Il y avait des réunions régulières avec le Conseil d'administration afin de concevoir les colloques conformément à la réalité sociale que connaissent les travailleurs et pour satisfaire les besoins de ceux à qui nous nous adressions.

Je ne dirai jamais assez combien cette élaboration n'a pu se faire que grâce au réservoir de connaissances pratiques auquel les membres des sous-comités et du Conseil d'administration ont fait alors appel. Malgré tout, il a fallu plus de neuf mois de discussion interminable et de planification intense. Comme on le voit, une série de colloques se prépare une bonne année à l'avance.

Sous-produit du sondage: un cours est organisé

Au cours de nos réunions pour discuter de l'information recueillie, nous nous sommes aperçu qu'en plus des séances de travail à l'intention des travailleurs sociaux, un grand nombre d'immigrantes, surtout chez les Antillaises, avaient besoin d'un cours de recyclage au travail et d'information. Nous avons donc décidé d'offrir un cours de huit semaines, en collaboration avec le Projet d'éducation des Noirs, le Centre de communication interculturelle et les Services d'emploi aux immigrantes. Intitulé "Faire des changements", il eut lieu du 4 juillet au 22 août (Annexe IV). Sur les 20 femmes qui s'y inscrivirent, dix sont venues régulièrement."

"Trouvez-vous que c'est une bonne participation? Ce n'est vraiment que la moitié."

"C'est juste, mais quand on connaît tous les empêchements des participantes, c'est bien. Toutes avaient un emploi ainsi que des enfants à la maison. Même si le cours était gratuit, quelques-unes ne pouvaient pas payer leur transport. Les commentaires de ces femmes disent bien ce que le cours leur a apporté, même si elles ont manqué quelques séances (Annexe V)."

"Vous êtes certaine d'avoir choisi la journée la plus propice?"

"Absolument. Quand nous organisons un cours, nous tenons compte du milieu à qui il s'adresse. Tel groupe sort le vendredi soir, tel autre le mercredi. Un troisième n'est libre que le jour, alors il faut offrir le dîner; d'autres ne peuvent venir qu'en fin de semaine, il faut donc une garderie. On ne peut pas procéder au hasard. C'est l'expérience qui nous enseigne comment faire. Et au moment de l'inscription, on a d'abord une première idée du temps qui convient à la plupart. Je puis vous assurer que nous n'avons pas fait d'erreur."

"Je vous crois! Dites-moi, par ailleurs, comment la plupart des femmes ont été mises au courant du cours?"

"Dans ce cas précis, par la travailleuse sociale. Mais ce pourrait être différent selon le groupe ethnique. Cela varie d'un milieu à l'autre. Les Italiennes écoutent la radio; les Sud-Américaines lisent les annonces dans les journaux. Mais il y a un moyen commun à tous: le bouche à oreille. C'est la meilleure publicité et elle surpasse tous les médias."

En cours d'organisation, un séminaire sur l'éducation des adultes est offert

"Avez-vous consacré tout votre été au projet?"

"Et comment donc. En juillet et août, j'avais aplani toutes les difficultés d'ordre pratique pour la mise au point des colloques: trouver un local, inviter les personnes ressources recommandées par les sous-comités et fixer le calendrier, coordonner la participation des organismes et inscrire les participantes. À l'O.I.S.E. où les séances devaient se tenir, j'ai fait la connaissance de Tom Lovett, de l'université nouvelle d'Ulster, à Londonderry. Il donnait un cours d'été en éducation et développement communautaires. Il me semblait avoir beaucoup à apporter aux Canadiens et, au début du mois d'août, notre Comité décida d'offrir un séminaire pour formateurs d'adultes et travailleurs communautaires, afin de le rencontrer, mettre en commun leurs expériences et en faire l'analyse. Nous avions prévu 30 participants et nous en avons finalement accepté 34. Voici notre feuillet publicitaire pour cette occasion."

"On peut dire à juste titre, je pense, que tout comme le cours Faire des changements, le séminaire de Tom était un sous-produit de la planification en vue de votre projet de sensibilisation."

"Vous avez tout à fait raison. À la fin de l'été, la planification était à peu près terminée. J'ai eu un peu de temps libre en

septembre pour organiser les séminaires sur les projets des étudiants dont nous avons parlé en bas (Annexe II). En octobre, les colloques de notre projet de sensibilisation ont commencé. Voici la publicité à cet effet (Annexe III)."

Colloques et trousse de documentation

Marcie retire des feuillets de couleur: deux bleu, un jaune clair et un orange. Le sigle du comité, "W.W.I.W.", est bien en évidence. Au bas de chaque feuillet, il y a une formule d'inscription à découper. Je remarque que les frais d'inscription ne sont que de trois dollars!

"Vous avez eu combien d'inscriptions?"

"En moyenne 55 par séance. Les participantes étaient surtout des organisatrices communautaires, des infirmières hygiénistes, des travailleuses des services familiaux, des spécialistes de la santé au travail et aussi des immigrantes. Don Leckie, du Conseil de l'éducation, est aussi venu."

L'ordre du jour, les sujets abordés et le nom des conférenciers, tout y était. "J'aurais aimé y assister," dis-je, "cela me paraît tellement intéressant!"

"Comme prix de consolation," répond Marcie, "je vous offre la trousse de documentation préparée par le Comité. On y trouve une partie de l'information traitée au cours des colloques." Elle me tend une chemise d'un orangé vif bourrée de documents et qui s'intitule Par et pour les immigrantes (Annexe V)."

"C'est toute une mine de renseignements!"

"Vous n'êtes pas la seule à le penser," s'exclame Marcie. "Un fonctionnaire du gouvernement de l'Ontario en aurait reproduit et distribué des centaines d'exemplaires, paraît-il."

"Mais pourquoi ne l'ont-ils pas achetée? Vous donnez presque cette trousse. Elle ne coûte que trois dollars!"

"Je pense qu'on nous a rendu le plus bel hommage qui soit: l'émulation. Nous avions malheureusement oublié de demander les droits

d'auteur. Maintenant nous les avons. Nous avons aussi les droits d'auteur du Répertoire des services aux immigrantes. Ces dernières y trouvent une foule de renseignements au sujet de tous les organismes qui leur offrent des services dans leur langue. Il est facile à consulter pour une conseillère communautaire ou une praticienne sociale qui veut mettre sa cliente en contact avec l'organisme pouvant lui aider."

"Vous ne ferez pas fortune s'il est aussi compris dans le trois dollars," dis-je froidement. "Qui a donc eu le temps de faire cette mise à jour?"

"C'était dans le cadre d'un projet d'été de dix semaines que nous avons parrainé, comme pour la trousse, avec le Centre de communication interculturelle, explique Marcie. "De tous les projets d'emplois d'été, ce fut sans doute le plus valable, quant à nous. La mise à jour, n'est-ce pas, nous a permis de découvrir les failles dans le réseau de référence dont dépendent nos organismes membres. Ces services de référence sont un élément essentiel de notre pouvoir d'agir dans le sens de l'organisation des ressources communautaires. Je reçois chaque semaine une vingtaine d'appels téléphoniques et je dois donc être au courant de tout changement dans les services disponibles. La situation est cependant très précaire. Les services subventionnés temporairement par Canada au travail, les Projets d'initiative locale et ainsi de suite sont très nombreux. Quand la subvention prend fin, le service disparaît tout simplement. Il faut chercher à savoir ce qui le remplace, le cas échéant. Malheureusement, il y a des programmes très utiles qui ont été mis en place et qui sont disparus à cause des coupures budgétaires, alors que des ministères ou des organismes du gouvernement qui disposent de budgets permanents auraient dû les poursuivre."

Pour résumer: une mappemonde moderne

"Je vois que la dernière séance du dernier colloque prend fin avec le Séminaire des AH. Que signifient ces deux lettres A.H.?"

Marcie pouffe de rire. "Non, ce n'est pas A.H.. C'est ah!, comme pour dire: Je vois. Nous voulions résumer tout le tableau... Et je parle d'un vrai tableau", dit-elle en pointant du doigt un dessin très coloré collé au mur derrière son dos. "Vous avez là," me dit-elle, "le plan des services communautaires existants."

Il me semblait voir la version moderne et abstraite d'une mappemonde médiévale, avec les lignes qui s'entrecroisent et les petites illustrations ici et là. J'hésitais à lui dire.

"Il faut vous approcher pour mieux l'étudier. Vous verrez qu'il reflète l'analyse critique, faite au colloque, des services offerts aux immigrantes au sein des organismes communautaires. Voyez! Certains quartiers de la ville sont pleins comme un oeuf alors qu'ailleurs c'est le désert. Quelques services existent en quantité, d'autres sont très rares."

Elle avait raison. Quelle façon originale d'exprimer graphiquement les conclusions importantes tirées des séances de travail.

"Vous allez demander les droits d'auteur, n'est-ce pas?"

"Et comment!" s'écrie-t-elle. Et elle ajoute: "Bien entendu, ce plan n'est pas l'unique résumé que nous ayons produit des conclusions de nos colloques. Chaque thème a donné lieu à des recommandations importantes (Appendice I). En fait, le 6 décembre nous avons tenu une séance de récapitulation pour les examiner toutes en profondeur (Appendice II).

Voulez-vous voir les recommandations?" dit-elle en me les tendant.

Recommandations

J'en termine la lecture et Marcie poursuit l'entretien.

"La plupart sont éloquentes. Compte tenu de ce que nous disions en bas, elles n'ont pas à être expliquées plus avant. Mais pour la septième recommandation, c'est-à-dire celle du sous-comité de l'éducation, nous aurions voulu vraiment dire plus que ce qu'elle ne dit. Si Erica avait un instant, j'aimerais qu'elle apporte des précisions."

Marcie se précipite dans l'escalier, seul moyen de communication interne, semble-t-il. Elle revient bientôt en compagnie d'Erica. "Comme mon visiteur de Calgary n'est pas encore là, j'ai quelques minutes pour vous parler de la septième recommandation. Il faut la comprendre dans le contexte global des recommandations. Celles-ci sont en deux volets: d'abord que le Comité des femmes au service des immigrantes poursuive activement son programme et, ensuite, qu'il assure la continuité de ses colloques sur l'éducation. La majorité était d'avis que pour ce faire, mieux valait que tous les organismes conjuguent leurs efforts en une seule organisation matérielle et en un seul réseau de référence. Mais, et le mais est de taille, on craignait de façon générale qu'en agissant ainsi plusieurs organismes perdent leur

subvention. C'est pourquoi la recommandation numéro 7 n'est pas plus explicite. Sa formulation est un compromis entre ce que nous croyons devoir faire et ce que nous avons peur de faire. Tant qu'une ligne de conduite positive en matière de financement des coalitions n'aura pas été adoptée à tous les niveaux de gouvernement, on ne pourra pas réaliser une organisation véritablement efficace des services sociaux.

J'espère..."

Erica est interrompue par une voix qui l'appelle d'en bas. Son visiteur de Calgary vient d'arriver. "Je me demande si j'arriverai à la maison avant 19 heures," dit-elle d'une voix égale du haut de l'escalier. "J'avais une course à faire, mais c'est tellement important d'écouter. C'est vraiment ce qui compte le plus."

Je demande si les journées sont toujours aussi longues.

"Je le crains," dit Marcie avec un haussement d'épaules. "Mais faisons une pause avant le travail de la soirée. Il y a un charmant petit restaurant portugais juste à côté. Allons casser la croûte."

Annexe I

Services d'emploi aux immigrantes

À l'été de 1979, comme tous les étés, une foule d'étudiants a envahi les organismes communautaires pour chercher de l'information et de l'aide au sujet de leurs projets. Même si la plupart des organismes sont sympathiques aux besoins des étudiants, il est devenu de plus en plus difficile de répondre à la demande tout en poursuivant les occupations quotidiennes de l'organisme. Le Comité des femmes au service des immigrantes, dans un effort pour coordonner l'"éducation populaire" dont ces étudiants ont besoin, a convoqué à une réunion tous ceux qui avaient un projet pour l'été, afin de discuter des divers projets et d'étudier la possibilité de les coordonner. L'exercice s'est avéré utile et productif. Une certaine coordination eut lieu et, à la fin de l'été, le Comité des femmes au service des immigrantes, en collaboration avec le Centre de communication interculturelle, a parrainé la tenue de séminaires pour permettre d'évaluer les projets d'été et pour en présenter les résultats aux autres organismes communautaires.

Les efforts de l'année dernière ont démontré la nécessité d'une meilleure coordination et d'une meilleure organisation des projets d'emplois d'été. Le Comité des femmes au service des immigrantes a cru bon de réunir les organismes qui parrainent des projets pour traiter de la question et faire des recommandations dont pourraient tirer profit aussi bien ceux qui parrainent les projets que ceux qui les financent. À la suite des réunions que nous avons eues avec divers organismes, nous sommes parvenues aux recommandations que voici et qui s'adressent à la fois aux organismes qui parrainent et qui financent les projets.

Le Comité des femmes au service des immigrantes serait prêt à poursuivre la coordination entreprise l'été dernier. Notre Comité aurait pour rôle d'organiser et de mettre en application le programme d'orientation, en collaboration avec d'autres organismes et avec leur aide.

Recommandations touchant les projets d'été

Première partie: aux organismes de financement

1) Que chaque subvention comporte 100% des frais d'exploitation à verser en salaires et avantages sociaux du personnel embauché ainsi que des frais immédiats occasionnés par le travail entrepris pendant la durée de la subvention.

2) Que les organismes gouvernementaux fournissent une méthode simplifiée de comptabilité et que cette tâche soit confiée aux organismes parrains.

3) Que le projet soit approuvé officiellement un mois à l'avance afin de pouvoir procéder à l'embauche et aux autres préparatifs.

4) Normalisation

les subventions aux projets d'été provoquent toujours des écarts dans les salaires. La situation est souvent source de problèmes pour les étudiants qui travaillent à un projet subventionné par divers organismes. Par ailleurs, certains salaires se situent au niveau ou en-deça du salaire minimum. Pour ces raisons, il est recommandé que tous les projets d'été comportent la même échelle de salaires et qu'on tienne compte des facteurs suivants: 1) les étudiants retournent aux études et ont besoin de faire des économies; 2) les étudiants sont embauchés pour leur compétence et leurs aptitudes et non pas seulement parce qu'ils sont étudiants; 3) les organismes parrains ne sont pas en mesure d'augmenter les salaires ou de combler la différence entre les échelles de salaires.

Embauchage

1) Que les organismes parrains soient chargés d'annoncer les postes et d'embaucher le personnel des projets.

2) Qu'on accorde à l'organisme parrain le temps nécessaire pour procéder à l'embauche du personnel et à l'examen des projets et, à cet effet, que le responsable du projet puisse commencer son travail une semaine à l'avance.

3) Tout en s'efforçant de trouver les personnes les plus compétentes, que la préférence soit accordée aux étudiants de tout âge, y compris les jeunes chômeurs.

Deuxième partie: orientation - aux organismes parrains

1) En ce qui touche les projets pour les immigrantes, les étudiantes vont chercher au hasard de l'information auprès des organismes communautaires. Cette pratique nuit aux employés qui sont souvent débordés de travail, pendant les vacances d'été surtout. Le Comité des femmes au service des immigrantes veut proposer un programme d'orientation qui permettrait de disséminer l'information sur

chacun des organismes communautaires et de tenir des séances de travail sur le sujet. Il pourrait aussi y avoir des visites des organismes publics et para-publics. Pour que l'orientation soit efficace, les étudiants affectés à des projets devraient être tenus de suivre le programme. Les étudiants pourraient ainsi mieux organiser leur plan de travail et les organismes seraient soulagés des nombreuses entrevues à répétition.

Recommandations aux organismes qui parrainent et financent les projets

Invitation à une demi-journée d'orientation organisée par le Comité des femmes au service des immigrantes

Chers amis,

Le Comité des femmes au service des immigrantes organise, pour vendredi le 13 juin 1980, une demi-journée d'orientation sur les emplois d'été pour étudiants, comme première tentative afin de coordonner les projets d'emplois d'été.

Le colloque vise deux objectifs:

1) renseigner les étudiants sur les divers organismes communautaires au service des immigrantes, afin d'éliminer les visites faites à l'improviste;

2) concevoir des stratégies pour réaliser les divers projets d'emplois d'été.

Afin que la rencontre soit utile, notre Comité est d'avis qu'il importe d'encourager les étudiants à venir y assister et à se préparer à discuter des buts et des objectifs des projets qu'ils veulent réaliser.

Nous avons préparé une trousse de documentation intitulée "Par et pour les immigrantes" que les étudiants pourront se procurer au coût de 3 dollars.

Il y aura des rafraîchissements. Pour de plus amples renseignements, n'hésitez pas à me téléphoner au numéro suivant: 922-1256.

Cordialement,

Marcie Ponte
coordonnatrice

Résumé des séminaires décrivant les projets réalisés en 1979

Projets d'emplois d'été

Voici la liste des séminaires portant sur les projets réalisés au cours de l'été dans les divers centres communautaires de la ville. La série est parrainée par le Comité des femmes au service des immigrantes et par le Centre de communication interculturelle.

Cette première série de Rencontres du mardi soir, cet automne, doit permettre à un certain nombre d'organismes communautaires de faire part des résultats des projets qu'ils ont réalisés au cours de l'été à un public des plus intéressé.

mardi
11 septembre

Les ressources multiculturelles. Parrainé par le Centre de communication interculturelle, le projet a permis de remettre à jour la documentation du Centre touchant plusieurs communautés ethniques de Toronto et de mettre au point une nouvelle collection de livres pour enfants ainsi que des ouvrages critiques à l'intention des enseignants. Exposition des nouveaux documents et présence du personnel du projet.

mardi
18 septembre

Nous les travailleuses. Montage audio-visuel préparé par les Services d'emploi aux immigrantes et aux travailleuses. La présentation porte sur les immigrantes et sur les diverses façons de s'organiser en milieu de travail. Exposition d'une documentation variée sur le travail à l'intention des immigrantes.

mardi
25 septembre

Les services de santé mentale pour les immigrantes. Parrainé par le Comité des femmes. Présentation suivie d'un débat sur les conclusions d'une étude ayant pour titre "Les immigrantes et la santé mentale". L'étude porte sur les femmes ne parlant pas l'anglais et sur les services de consultation disponibles dans le milieu, dans les hôpitaux et les cliniques privées.

mardi
2 octobre

Des immigrantes se parlent. Projet parrainé par la Résidence St-Christophe. Des immigrantes espagnoles, portugaises et italiennes parlent de leur vie à Toronto en comparaison avec leur pays d'origine. Recommandations touchant les programmes et les services pour immigrantes.

mardi 9 octobre	Immigration: l'expérience des enfants. Montage audio-visuel mis au point par le Conseil interculturel Riverdale. La présentation porte sur l'histoire de l'immigration canadienne du point de vue des enfants immigrants.

Les séances se déroulent au Centre de communication interculturelle
1991, rue Dufferin
et commencent à 19h30

Le Comité des femmes au service des immigrantes

Colloque d'orientation portant sur les projets d'été

Le Comité des femmes au service des immigrantes organise un colloque d'orientation pour renseigner les étudiants sur les divers organismes communautaires qui s'intéressent aux immigrantes, afin d'éliminer les visites faites à l'improviste.

La séance de l'après-midi est consacrée aux étudiants dont les projets touchent les organismes membres du Comité. Il y aura échange sur les façons de mener à bien les projets.

Vendredi, le 13 juin 1980
9h30 à 15h30
Bureau du Niagara

9h30 à 10h	Inscription et café (les ateliers du matin sont ouverts à tous les étudiants)
10h à 11h	Mot de bienvenue Présentation des organismes membres du Comité et vue d'ensemble de leur fonctionnement
11h à 11h15	Pause-café
11h15 à midi	Présentation des étudiants et de leurs projets. Période de questions.
midi à 13h30	Repas
13h30 à 15h30	(à l'intention expresse des étudiants rattachés aux organismes membres du Comité) Discussion en groupes restreints: a) partage de l'information b) buts et objectifs des projets c) stratégie et mise en application d) schéma de travail en collaboration Planification des séminaires d'évaluation devant avoir lieu en septembre
15h30	Clôture

Pour de plus amples renseignements, communiquer avec Marcie Ponte, au 922-1256

(Plan du quartier)

Annexe II

Le Comité des femmes au service des immigrantes - formulaire d'adhésion

Nom de l'organisme _____

Adresse _____

Code postal _____ Nº de tél. _____

Représentante _____

Poste _____

Adresse de correspondance, s'il y a lieu _____

_____

Cocher les activités auxquelles vous voulez participer

Devenir membre actif et

___ faire partie de l'un des sous-comités

___ faire du bénévolat

ou

___ être inscrit sur la liste d'envoi

___ assister aux assemblées générales

Date _____ Signature _____

Bien vouloir retourner le formulaire accompagné d'un chèque de

10$ pour les organismes
5$ pour les individus

Établir votre chèque à l'ordre du
Comité des femmes au service des immigrantes

Annexe III

Projet de sensibilisation - questionnaire adressé aux organismes sociaux en vue de l'élaboration des colloques

Questionnaire

Nom de l'organisme _____

Adresse _____ Nº de tél. _____

Quel genre de service rendez-vous? _____
_____

Mode de financement _____

Nombre de travailleurs _____ Type d'organisation _____

Quelle est votre clientèle? _____

Avez-vous un programme pour les femmes? _____

Parmi vos clients ressentez-vous des besoins particuliers par rapport aux immigrantes? _____

Dans quel domaine? _____

Ressentez-vous le besoin d'un organisme qui chapeauterait les services aux immigrantes? _____

Que devrait faire cet organisme? _____
_____

En quoi votre organisme pourrait-il participer au Comité des femmes au service des immigrantes? _____
_____

En quoi le Comité pourrait-il vous être utile? _____
_____
_____

Quel serait le projet du Comité susceptible de vous intéresser? _____
_____

Avez-vous des suggestions ou des idées qui pourraient être utiles au Comité des femmes au service des immigrantes? _____
_____
_____

Annexe IV

Extrait du rapport d'évaluation du Comité des femmes au service des immigrantes pour l'année 1979

Faire des changements

Cours offert du 4 juillet au 22 août 1979

Le projet Faire des changements était parrainé par le Comité des femmes au service des immigrantes, le Projet d'éducation des Noirs, le Centre de communication interculturelle et les Services d'emploi aux immigrantes. Il s'agissait d'un cours de huit semaines à l'intention des immigrantes, donné à la Bibliothèque York à raison d'un soir par semaine, de 19h à 22h.

Le programme du cours était le suivant:

- donner l'occasion de pratiquer en classe des situations difficiles (entrevues d'emploi, appels téléphoniques)

- donner de l'information sur les services et organismes communautaires

- donner de l'information sur le retour aux études

- assurer un soutien ultérieur pour aider les participantes à exécuter leurs projets.

Le cours a eu du succès et la chaleur humaine qui s'est dégagée du groupe a permis aux femmes de manifester l'intérêt qu'elles se portaient les unes envers les autres. Les participantes ont exprimé le souhait que se poursuivent de tels programmes où elles pourraient à loisir échanger des recettes, parler de leurs enfants ou aborder des questions qui les préoccupent dans leur vie quotidienne.

Nous avons surtout cherché à rejoindre les citoyennes des quartiers Oakwood, Eglinton, St-Clair et Marlee, là où vivent en grand nombre les Antillaises. Le projet comportait deux responsables: l'une pour le cours, l'autre pour la garderie. Vingt participantes se sont inscrites et il y en avait régulièrement dix à chaque semaine.

Annexe V

Trousse de documentation du Comité des femmes au service des immigrantes en vue des colloques ou des séminaires

Présentation

La documentation que voici touche des domaines qui intéressent et préoccupent les immigrantes. Elle est axée sur trois thèmes: l'emploi, la famille et la santé mentale. Ces sujets ne sont pas, évidemment, détachés l'un de l'autre; ils se recoupent dans la vie réelle des immigrantes. Ainsi, la femme qui éprouve du stress au travail connaît des difficultés en matière d'emploi et de santé.

Il ne manque pas de documentation actuellement sur l'emploi des immigrantes. Nous avons toutefois découvert, en mettant au point notre dossier, une pénurie de matériel écrit touchant la santé et l'éducation des immigrantes. Ce qui ne veut pas dire que rien ne se fait en ce sens auprès des immigrantes. Au contraire. Mais, pour l'instant, ce travail n'a pas été documenté.

Il est étonnant, par ailleurs, vu l'importance de la chose écrite par le mouvement féministe et à son sujet, que le cas de l'immigrante soit à ce point accessoire. Il faut bien le dire, la documentation qui existe porte sur les immigrantes mais n'est pas faite par elles. Il était inévitable qu'on retrouve dans une certaine mesure cette contradiction dans le présent dossier. Nous sommes fortement convaincues que les immigrantes doivent se mettre à écrire au sujet de leurs expériences et de leurs préoccupations et qu'elles doivent devenir la principale source d'information pour le mouvement des femmes et pour le reste de la société en ce qui concerne leur situation, leurs intérêts et leur besoin de changement.

La matière du présent dossier a été choisie de façon à explorer les questions qui entourent les trois thèmes majeurs: l'emploi, la famille et la santé mentale. Nous avons voulu nous arrêter à la situation actuelle de l'immigrante plutôt que de parler du passé. Les quelques documents à caractère historique ne sont là que pour éclairer le présent.

Nous espérons que cette trousse documentaire sera utile aussi bien aux personnes qui travaillent avec les immigrantes qu'aux immigrantes elles-mêmes qui tentent d'entrevoir leur lutte dans une perspective élargie.

Par et pour les immigrantes

Table des matières

Section I (en jaune clair)

La famille

1. Extraits de
   The Immigrants
   par Gloria Montero

2. Extraits de
   The Working-Class Immigrant Woman
   par Ana Alberro

3. Séminaire sur le fait d'être non-blanche
   par Ralna Ghosh

4. Famille et travail
   tiré de Multiculturalisme (Vol. II, nº 4)

Section II (en orange)

Généralités

1. Extraits de
   The Immigrant Woman
   par Ana Alberro et Gloria Montero

Section III (en bleu et orange)

La santé mentale

1. Extraits de
   The Italians in To nto
   Les problèmes de santé mentale d'une communauté immigrante
   par le Dr F. Allodi

2. Extraits de
   Outreach for Understanding
   éd. George Bancroft

3. L'organisation des services sociaux et son incidence sur la santé mentale des immigrantes
   Extraits d'un rapport écrit par Ana Bodnar et Marilee Reimer

Section IV (en jaune)

L'emploi

1. Extraits de
   Problèmes des immigrantes sur le marché du travail au Canada
   par Sheila McLeod Arnopoulos

2. Extraits de
   The Italian Immigrant Woman in North America
   (Société historique multiculturelle de l'Ontario)

3. East Indian Women Farm Workers
   par Marguerite Cassin
   tiré de Multiculturalisme (Vol. II, nº 4)

4. East Indian Working Women
   par Anjana Murthy
   tiré de The Asianadian (Vol. I, nº 4)

5. Extraits de
   Women at Work 1850-1930
   (Canadian Women's Educational Press)

6. Extraits de
   Le travail domestique
   par Andrée Dandurand
   Magazine OVO

7. Organizing Workers in the Garment Industry
   par Winnie Ng
   Services d'emploi aux immigrantes

Feuillets publicitaires sur les organismes et les programmes communautaires pour immigrantes du grand Toronto.

Bibliographie sur les immigrantes au Canada et sur leurs pays d'origine, du centre de référence du Centre de communication interculturelle.

* Bien vouloir faire part de toute documentation connexe portant sur les thèmes précédents au Comité des femmes au service des immigrantes (922-1256) ou au Centre de communication interculturelle (653-2223).

* Une bibliographie de la documentation audio-visuelle relative aux immigrantes canadiennes est disponible au Centre de communication interculturelle.

Annexe VI

Projet de sensibilisation - recommandations provenant des colloques

A. Recommandations du colloque sur la santé mentale

Nos besoins

1. Sensibiliser les professionnels de la santé pour qu'ils s'ouvrent à nos idées et les soutiennent.

2. Faire pression auprès des instances politiques.

3. Faire pression auprès des universités et autres établissements d'enseignement pour qu'ils adaptent leurs programmes à la réalité d'aujourd'hui et pour qu'ils modifient leurs critères d'admission de façon à reconnaître les diplômes étrangers qui sont valides.

4. Chercher à obtenir des subventions à plus long terme pour la santé mentale.

5. Faire pression en faveur des soins de santé mentale préventifs.

Mesures à prendre

a) Que soient formés des groupes de praticiennes sociales capables d'affronter le phénomène de l'"usure".

b) Qu'on forme des immigrantes et qu'on sensibilise les praticiennes dans les banlieues aux valeurs et aux problèmes des autres ethnies.

c) Que soit établi un réseau de référence pour que les femmes puissent consulter d'autres spécialistes que ceux de la médecine.

d) Qu'une suite soit donnée à ces renvois afin d'évaluer cet autre mode de consultation.

e) Qu'il y ait un meilleur partage de l'information sur la santé mentale entre les deux ou trois réseaux et organismes existants qui s'intéressent de près aux immigrantes afin de mieux connaître de part et d'autre ce qui se fait.

f) Que soient ouvertes d'autres cliniques de consultation non médicale pour chaque groupe ethnique. (Les groupes ethniques eux-mêmes pourraient les mettre sur pied.)

g) Qu'on fasse davantage appel à divers groupes pour l'établissement de programmes de santé mentale.

h) Qu'on se renseigne sur la façon de procéder de ceux qui ont reçu de l'aide financière pour des programmes de santé mentale et des services de consultation parallèles.

B. Recommandations du colloque sur la santé

1. Qu'on apprenne à utiliser de façon plus efficace tous les paliers de gouvernement.

2. Que tous les organismes conjuguent leur action.

3. Qu'on accentue l'intervention des travailleurs communautaires auprès des instances gouvernementales.

4. Qu'on recherche des solutions concrètes et qu'on établisse un cadre pour leur mise en application plutôt que de discuter simplement des problèmes.

5. Que soit apporté un appui critique au mémoire présenté au Comité de direction métropolitain et intitulé La santé dans les années 1980.

6. Que nos services de consultation soient fondés sur l'idée que "la santé n'est pas uniquement la santé". La santé se rapporte à tous les éléments de la vie et en subit l'influence.

7. Que la population puisse se renseigner dans les domaines suivants:

   - la Loi sur la santé au travail
   - les droits des malades
   - le droit à un environnement sain
   - les services de traduction et d'interprétation dans les hôpitaux, les cliniques, etc.

C. Recommandations du colloque sur l'éducation

1. Que les organismes soient mieux informés de ce qu'ils peuvent demander pour leurs clientes en fait d'éducation des adultes et de classes d'alphabétisation que subventionnent les ministères provinciaux de l'éducation et le gouvernement fédéral.

2. Qu'il se fasse une plus grande coordination afin de promouvoir l'alphabétisation des adultes en particulier et un meilleur système de référence qui élargisse l'accès aux programmes d'alphabétisation.

3. Que les critères touchant le financement des classes d'accueil en anglais soient mieux définis, plus pertinents et conformes aux besoins des immigrantes.

4. Qu'il y ait concertation touchant les demandes d'aide aux organismes de financement pour éviter la concurrence entre groupes ethniques en vue d'obtenir des subventions.

5. qu'on fasse davantage pression afin d'éliminer de la Loi de l'immigration les dispositions sur le parrainage, discriminatoires à l'égard des femmes.

6. Qu'on fasse une analyse critique des causes de certaines maladies mentales.

7. Que soient établis un réseau de groupes communautaires ainsi qu'un système de référence mieux structurés.

8. Que l'on dessine un plan systématique des secteurs où les services aux immigrantes font défaut et qu'on étudie les moyens d'y apporter des correctifs.

9. Que l'on continue à chercher à parfaire le développement des personnes qui travaillent auprès des immigrantes et de celles qui aimeraient le faire.

Situation numéro trois

À Vancouver, un et un font cinq!

Introduction à des projets qui ont modifié la vie des gens: témoignages

"Nous sommes tellement heureux de pouvoir vous dire en personne ce qui s'est fait à Vancouver. C'est beaucoup mieux que d'écrire "à qui de droit". On a alors l'impression de crier dans le désert sans savoir si quelqu'un vous entendra."

C'est ainsi qu'on m'a accueillie parmi une délégation de membres souriants et enthousiastes des communautés ethniques de Vancouver. Tous savaient que j'étais venue dans l'Ouest pour rencontrer le lendemain Berverly Nann, coordonnatrice de deux remarquables projets d'intégration, et son adjointe au programme, Maryann Bird. La réunion avait été convoquée pour me décrire les mécanismes des projets dont l'un était intitulé "Ressources pour les immigrants" et l'autre, "Liaison foyer-école". Carole Ann Soon et des représentants du Comité de coordination du deuxième projet devaient aussi être présents.

Mais tous ceux qui étaient là avaient d'abord, de toute évidence, quelque chose d'essentiel à me dire au sujet des projets. Ils tenaient à me faire savoir combien ceux-ci avaient modifié leur vie quotidienne et celle de leurs enfants, de leurs voisins et de leurs amis, en raison des changements qu'ils avaient provoqués. Ces changements, ils voulaient tous en parler.

Un monsieur enturbanné prend d'abord la parole pour lire la déclaration que voici:

"Les agents de liaison foyer-école sont à l'oeuvre dans les écoles de l'est de Vancouver depuis quelques années. J'ai pu constater depuis dans notre milieu une grande amélioration quant aux attitudes. Les parents venus de l'Inde se reconnaissent pour la première fois un rôle vital au sein d'une société qu'ils jugeaient auparavant hostile. Les agents du projet de liaison ont pu expliquer le régime scolaire canadien à des familles qui ne parlent pas encore l'anglais.

Ils ont également expliqué à nos jeunes et à leurs parents le comportement d'usage en classe, lequel diffère beaucoup du nôtre. Nos enfants ont maintenant de meilleurs rapports avec leurs compagnons, tout comme les enfants et les enseignants canadiens réagissent mieux à leur égard. Au fur et à mesure de cette adaptation, leurs notes se sont améliorées, à la grande satisfaction de leurs parents.

Maintenant que les agents de liaison assistent aux réunions d'école pour traduire et interpréter ce qui se dit, les parents indiens

n'hésitent plus à s'y rendre. Ils peuvent enfin exprimer leurs soucis face à l'école et échanger des idées avec le personnel. La communication est franche et efficace.

D'autre part, des parents qui n'y avaient jamais songé auparavant s'inscrivent maintenant à des cours d'anglais, enfin motivés à s'intégrer à l'ensemble de la société canadienne. En un mot, les agents de liaison foyer-école ont inspiré dans le coeur des parents et des élèves dont ils s'occupent, une confiance qui faisait depuis longtemps défaut. À mes yeux et de l'avis de la communauté indienne, ils ont été la clef de voûte d'un changement positif."

Partout on approuvait de la tête.

"Nous avons constaté la même chose," déclare un autre participant. "Bien des gens de toute origine qui fréquentent le Centre culturel Léonard-de-Vinci ont exprimé les mêmes idées. L'une des choses les plus appréciées, c'est l'aide que leur apportent les agents de liaison pour comprendre l'évaluation et le classement des élèves. Quand les parents connaissent les raisons de telle ou telle décision prise par l'école, le classement leur apparaît davantage comme un service. Ils n'en font plus un facteur de discrimination."

"Nous avons aussi remarqué cela. La crainte de l'évaluation et du classement est très répandue chez ceux qui ne comprennent pas. Je vous citerai le cas d'un enfant de 12 ans de notre communauté. Cet enfant était au Canada dpuis quatre ans et en classe d'accueil depuis presque autant d'années, mais son travail scolaire ne s'améliorait pas. Toutefois, ses parents hésitaient à donner leur accord aux tests de dépistage. Le personnel enseignant a finalement demandé l'intervention de l'agent de liaison foyer-école.

Cette personne, n'est-ce pas, était en mesure de comprendre les craintes des parents et de leur expliquer de façon chaleureuse en quoi consistait le processus d'évaluation. Une fois administrée la batterie de tests (d'ordre psychologique, médical et ainsi de suite) pour lesquels l'agent de liaison s'était chargée des rendez-vous, les médecins découvrent un problème de surdité. La mère, qui ne parlait pas anglais, n'avait jamais communiqué avec l'école. Elle n'était pas au courant des difficultés d'apprentissage de son enfant et ne le prenait pas au sérieux quand il se plaignait de ne pas comprendre le professeur! La famille, tout comme les enseignants, éprouve maintenant du soulagement et de la reconnaissance. Tout le monde est heureux de la solution."

"Oui, c'est formidable de se sentir à l'aise dans un système. Beaucoup de parents chinois, parce qu'ils disposent d'une interprète du projet de liaison foyer-école, se sentent aussi, pour la première fois,

à l'aise de la visite des parents. Cela les amène également à s'inscrire aux cours d'anglais, parce qu'ils sont enfin convaincus qu'ils peuvent se sentir à l'aise dans la société canadienne."

"Oh! apprendre l'anglais, ce n'est pas facile en général pour les adultes de notre communauté. Pourtant, c'est ce qui importe le plus. Avant que soit embauchée, en septembre, le premier agent de liaison foyer-école à parler chinois et vietnamien, autant les enfants que les parents de notre groupe faisaient face à un véritable dilemme. Mais les agents de liaison ont aidé l'école à trouver la classe qui convenait le mieux aux enfants et ils ont facilité la compréhension du nouveau mode de vie auquel les deux générations doivent s'adapter! Cette compréhension a été le point de départ de la bonne motivation des parents dans notre groupe et, aussi, de leur inscription aux cours d'anglais."

"Vous parlez du nouveau mode de vie au Canada," s'exclame quelqu'un d'autre. "Cela a posé de graves problèmes aux jeunes de notre communauté et à leurs parents qui veulent les aider à les résoudre. Mais pour le faire, il faut savoir ce qui se passe à l'école. Avant de pouvoir compter sur un agent de liaison capable d'interpréter dans notre langue, beaucoup d'entre nous étaient tout à fait démunis. C'est différent maintenant. Un père que je connais s'est adressé à l'agent de liaison foyer-école parce qu'il se demandait si son enfant allait en classe régulièrement. Il voulait savoir s'il travaillait bien et pourquoi il rentrait si tard tous les jours. Il s'inquiétait de son comportement et de ses fréquentations.

L'agent de liaison est allée avec cet homme rencontrer tous les professeurs de l'enfant; il s'est établi grâce à elle une bonne collaboration. Comme la solution au problème de l'élève n'était plus du ressort de l'école, elle a expliqué que deux agences de service social pourraient être utiles. Aujourd'hui, par l'intermédiaire de cette agent de liaison, l'école et les deux agences maintiennent le contact avec la famille. Il y a de fortes chances que le problème se règle."

Ces témoignages m'avaient touchée, en particulier le dernier. Je n'ai pu m'empêcher d'en parler à la réunion du lendemain et de dire combien m'impressionnait le fait que les services des agents de liaison sont axés sur la personne. J'ai aussi mentionné les liens qu'ils établissent entre le foyer, l'école et les services sociaux.

"Il y a dans ce récit un autre aspect qui devrait vous intéresser," me dit Bev Nann. "C'est la mère, dans ce cas, qui avait pressé son mari de s'adresser à l'agent de liaison. Avec ses jumeaux de quatre ans, elle faisait déjà partie des groupes mères-enfants mis sur pied dans le cadre du Projet de ressources pour les immigrants. Ses jumeaux s'y étaient beaucoup épanouis et elle-même avait fait de grand progrès. Son chef de groupe, qu'elle aimait et en qui elle avait confiance, faisait aussi office d'agent de liaison à l'école de son aîné. Elle pensait bien que cette personne pouvait lui rendre service."

L'effet multiplicateur: 1 + 1 = 5

Je m'exclame: "C'est donc cela! Voilà d'où vient la force des deux projets. Ils se chevauchent et se renforcent l'un et l'autre. Par un effet multiplicateur ici, à Vancouver, un et un font cinq!"

Bev Nann rit en m'entendant. "Ce doit être les mathématiques modernes! Mais blague à part, vous avez raison. Les objectifs et activités complémentaires des deux projets sont leur principale caractéristique.

Voyons en quoi ils consistent et comment ils fonctionnent conjointement.

Étendue du problème

Je n'ai pas à préciser les besoins auxquels le projet de liaison foyer-école voulait répondre. Les faits que vous avez entendus hier expliquent pourquoi le personnel enseignant et les familles immigrantes ressentaient la nécessité de communiquer. Cependant, vous ne saisissez peut-être pas l'étendue du problème. Saviez-vous qu'actuellement à Vancouver, 43% de la clientèle scolaire n'a pas l'anglais comme langue première? Ce ne sont pas tous des immigrants nouvellement arrivés; bon nombre des enfants sont nés au Canada, mais leurs parents ne parlent pas l'anglais. Par conséquent, les enfants ne le parlent pas couramment.

Nos écoles sont en outre une véritable tour de Babel. Les travailleurs foyer-école assurent la liaison avec huit groupes ethniques parlant dix langues: Indiens de l'Inde (pendjabi et hindi), Grecs, Portugais, Phillippins, Chinois (cantonais et mandarin), Vietnamiens, Italiens et Espagnols. Et si seulement nous avions les fonds nécessaires, nous aurions également des agents de liaison pour s'occuper des élèves coréens, laotiens, kampuchéens et japonais (Annexe V).

Population-cible et objectifs

Comme vous le voyez, la population immigrante rejointe par nos projets est aussi vaste que variée. La liaison foyer-école vise l'enfant d'âge scolaire et sa famille. Parmi la population non immigrante que nous desservons, il y a les directeurs d'école et leurs adjoints, les enseignants, les orienteurs, les psychologues scolaires, les infirmières, les ortho-pédagogues et les équipes spéciales du classement scolaire. Tous ont énormément recours à nos services de liaison. C'est eux qui nous confient plus de la moitié des cas problèmes de nos agents.

La population immigrante à qui s'adresse le projet de liaison est la même que celle du projet de ressources. Les groupes-cibles spécifiques à ce dernier sont toutefois les jeunes mères et leurs enfants d'âge préscolaire. Nous voulons donner aux enfants le coup de pouce qui leur permettra de s'insérer facilement dès leur entrée à l'école. Nous voulons aussi offrir aux mères l'information, l'orientation sociale, les conseils et l'anglais de base dont elles auront besoin pour communiquer avec l'école et avec la société en général, et pour s'y sentir à l'aise.

Vous saisissez, je pense, le croisement entre les populations-cibles et les objectifs des deux projets. J'ajouterai toutefois que le concept sous-jacent aux deux projets est également le même."

Faire le pont

"Je vois bien, en effet. Il s'agit de faire le pont, ce que fait l'agent de relations communautaires, bilingue et biculturel, quand il "relie" l'immigrant au milieu canadien ambiant."

"C'est juste," répond Bev. "Avec l'un des projets, ce "pont" est personnifié par le travailleur ethnique foyer-école; avec l'autre, par le chef de groupe aussi d'origine étrangère. Comme je le disais, c'est souvent la même personne portant deux chapeaux. Six de nos sept chefs de groupe sont des agents de liaison foyer-école. Elles ont l'expérience des relations humaines et savent parfaitement ce que faire le pont veut dire. Connaissant les deux cultures, canadienne et étrangère, et s'étant elles-mêmes bien adaptées après leur émigration, elles peuvent servir de modèle aux familles auprès de qui elles travaillent. Elles sont donc, à ce titre, la cheville ouvrière des deux projets. Bien entendu, elles partagent aussi la philosophie sur laquelle nous nous appuyons."

"La philosophie? Cela devient sérieux! Qu'en est-il, au juste?"

Hypothèses de base

"Voyez," répond-elle. "Lorsque j'ai rédigé le manuel pour le personnel du Projet de ressources pour les immigrants, j'ai donné en premier lieu un résumé de nos hypothèses de base." Bev me remet le document où je lis ce qui suit:

1. Il faut aborder les immigrants ne parlant pas l'anglais dans une perspective bilingue et biculturelle pour que la communication soit efficace et significative. L'immigrant prendra ainsi part aux activités dans la mesure où il se sent capable de le faire et le souhaite.

2. Il est essentiel pour l'immigrant d'acquérir une certaine connaissance de l'anglais afin de dépasser en quelque sorte les frontières de son groupe ethnique.

3. Au début, les immigrants ont besoin d'un pont, d'un groupe de soutien formé de personnes de la même origine ethnique (pour remplacer le soutien dont ils se sont départis en immigrant), afin de combler leurs besoins sur le plan social et affectif (quelque chose de familier et de réconfortant dans un monde nouveau et étranger).

4. Se sentant soutenus et encouragés, les immigrants pourront développer un sentiment de confiance nécessaire à leur insertion sociale et à leur engagement à titre de membres actifs de la société canadienne.

5. Une expérience en orientation peut aider les immigrants à s'intégrer à la société canadienne.

6. Rien ne vaut une expérience personnelle.

7. Les enfants d'immigrants ont aussi besoin de préparation à la vie canadienne.

8. Il importe de sauvegarder l'intégrité de la famille en faisant intervenir, dans la mesure du possible, tous ses membres. (L'expérience en orientation aura plus d'effet si la famille tout entière l'appuie et s'y implique.)

Ma lecture terminée, Bev poursuit en ces termes:

"Ces hypothèses se rapportent évidemment aux deux projets. Le comité de gestion du Projet de ressources pour les immigrants, de trois ans plus âgé que l'autre, l'a immédiatement saisi lorsqu'a débuté, en 1978, le Projet de liaison foyer-école. Il a tout de suite offert ses ressources, c'est-à-dire les préposés à l'administration et au programme. L'offre a rapidement été acceptée et la collaboration existe depuis lors. L'expérience a démontré que c'est un moyen très efficace de donner un service global à la communauté.

Mais avant de traiter du fonctionnement commun des deux projets, pourquoi ne pas laisser d'abord Maryann vous parler du plus ancien, les Ressources pour les immigrants."

Origines du Projet de ressources pour les immigrants

Maryann accepte avec plaisir. "Le Projet de ressources pour les immigrants est né en 1975. Il était parrainé par l'Association du centre communautaire Strathcona et subventionné par le Secrétariat d'État. Essentiellement, comme Bev le disait, il s'adressait aux jeunes mères et aux tout-petits. La première année nous avons eu 30 participants, mères et enfants. Aucun ne parlait l'anglais!

Au début nous pensions former un groupe d'orientation et d'apprentissage uniquement pour les mères. Ce sont les femmes qui, à notre avis, constituent le pivot de la famille immigrante. Mais vu l'intérêt que la commission scolaire portait aux enfants d'immigrants, nous avons inclus au projet un programme d'immersion culturelle pour les enfants d'âge préscolaire. Nous avons choisi comme local une école publique de quartier où déjà le Conseil des loisirs et celui de l'éducation offraient des cours de toutes sortes: artisanat, formation des adultes et ainsi de suite. L'école de quartier nous paraît être l'endroit idéal pour les programmes aux immigrants. Sur le plan politique et religieux c'est un lieu neutre et le directeur est un personnage respecté. Ce sont des facteurs qui donnent du prestige aux programmes et qui attirent les participants (Appendice III)."

Programme modèle et bénévolat

"Le modèle mis au point la première année a servi de base à notre programmation par la suite," ajoute Bev. "À chaque année, cependant, il y a eu des innovations et des ajouts et nous avons aussi élaboré de nouvelles techniques pour atteindre notre objectif: l'intégration à la société canadienne de ces personnes "difficiles à rejoindre". au fil des ans, l'expérience nous enrichissait et, en 1978, j'ai entrepris de publier le manuel dont j'ai parlé, afin de transmettre notre savoir à ceux qui voudraient établir des programmes semblables.[1]

Pour brosser un tableau complet de toute la gamme des services offerts, j'ai synthétisé en un schéma les nombreuses façons dont nos groupes ont été organisés et nos programmes établis. En vérité, aucun groupe n'a pu offrir en même temps tous les services ni employer toutes les idées dont je fais état. Le manuel sert maintenant de guide à nos chefs de groupe. Il faut toutefois beaucoup de temps et d'expérience avant que chacune d'elles puisse intégrer à son programme les innom-

---

[1] Pour obtenir ce manuel, "Survivre au déracinement", (en attente des droits d'auteur) écrire à Beverly Nann, coordonnatrice du Projet de ressources pour les immigrants, 622, rue Seymour, Vancouver (C.-B.), V68 3K4. Il coûte 6$.

brables techniques. Les chefs de groupe sont par ailleurs des individus qui ont leur propre personnalité. Et les groupes diffèrent aussi les uns des autres.

Depuis le début du projet, le nombre de groupes a augmenté régulièrement d'année en année, de même que le nombre des organismes de financement (Annexe I). Ce fait très important reflète le vaste appui populaire que s'est attiré notre projet en raison des services rendus. Un autre indice de ce soutien communautaire tient au nombre considérable des bénévoles qui ont tellement contribué à l'efficacité du projet de ressources pour les immigrants. Cette année, 59 personnes ont donné au total 6 200 heures! Nous avons organisé sept groupes au sein desquels étaient inscrits 194 mères et 195 enfants en bas âge."

J'étais éblouie. "Six mille deux cents heures! C'est un effort collectif extraordinaire."

"En effet," reprend Maryann. "Nous avons la chance de pouvoir compter sur une coordonnatrice des bénévoles expérimentée, de sorte que ces heures ont été efficaces. Avant d'assumer cette fonction elle avait elle-même été bénévole. Elle est donc étroitement au courant de nos besoins. Elle est habile aussi pour ce qui est des rapports parfois délicats entre bénévoles et personnel rémunéré. Il importe que le travail des deux groupes se complète sans que l'un ou l'autre se sente menacé."

"Comment défrayez-vous le salaire de la coordonnatrice du bénévolat?"

"Un octroi de la Fondation de Vancouver nous l'a jusqu'ici permis. Mais cette aide ne doit durer qu'une autre année encore, puisque ce sont essentiellement des capitaux d'amorçage que la fondation accorde."

"Je vois," dis-je, m'imaginant tout de suite les effets négatifs que pourrait avoir la perte de la coordonnatrice sur le travail des bénévoles e même celui du personnel rémunéré. "Le projet comporte sans doute d'autres employés rémunérés, à part vous deux et la coordonnatrice?"

"Bien sûr," répond Bev. "Il serait impossible d'entreprendre un projet de cette envergure si nous ne pouvions compter sur un noyau de spécialistes. Je consacre la moitié de mon temps au projet de ressources et l'autre moitié, au projet de liaison. Tout se passe à

merveille grâce à Maryann, mon adjointe au programme, qui ne manque pas de dévouement ni de dynamisme. Il y en a d'autres: Mary Douglas, détachée par la Société d'aide aux immigrants pour servir de conseillère à nos professeurs d'anglais, ainsi que la coordonnatrice des bénévoles; il y a aussi un professeur de langue et sept jardinières, toutes diplômées depuis 1977, qui sont employées à temps partiel; enfin, mais non des moindres, nous avons trois gardiennes d'enfant. J'ajoute que malgré l'aide des 59 bénévoles, tout notre personnel a gracieusement consenti des heures de travail supplémentaires pour participer à la planification et à des séances de formation."

Les groupes, tous pareils et tous différents

"J'ai hâte de vous entendre parler des groupes de cette année," dis-je. "C'est particulièrement intéressant de voir que tout en découlant de la même philosophie ils sont, comme vous l'avez souligné, tous différents."

"Ils le sont vraiment," renchérit Maryann. "Voici une brève description de chacun. Vous verrez qu'il y a quelque chose de spécial, d'individuel, par rapport à l'organisation ou au programme." Et elle me tend le résumé suivant:

1. Strathcona (Chinois)

Nombre total de participants — 27 adultes, 38 enfants, 11 bénévoles

Il y a quatre ans, le programme du P.R.I. débutait à cet endroit et chaque année par la suite on a recruté un nouveau groupe chinois au centre Strathcona. Nos services continuent à être utiles dans le quartier chinois puisque des immigrants et des réfugiés chinois s'y amènent constamment. Ce qui caractérise le groupe, c'est qu'il fait appel à de très jeunes bénévoles: depuis trois ans, des élèves des dernières années du primaire collaborent au programme préscolaire. Ils ont ainsi l'occasion de faire l'expérience du bénévolat et, en retour, notre programme s'enrichit de ressources humaines qui élargissent les services de la jardinière.

2. Britannia (Chinois - Italiens)

Nombre total de participants — 22 adultes, 18 enfants, 6 bénévoles

Le centre Britannia nous a procuré cette année notre première expérience auprès d'une clientèle bilingue et biculturelle. Le fait que Chinois et Italiens habitent dans ce même quartier de l'est de Vancouver nous a conduits à mettre à l'essai un groupe où sont représentées deux cultures. Voici ce qu'en dit Lynn Westwick, professeur d'anglais, dans son évaluation de fin d'année:

> Elles ont débuté l'année mal à l'aise, étrangères sur le plan personnel et culturel, et elles l'ont terminée comme un groupe qui se connaît bien et qui commence à se fréquenter. Ce fut un échange bien réussi du point de vue culturel. Je les ai vues s'échanger des avis, des frustrations, des blagues, des craintes, des recettes, des coutumes, des expériences familiales, des sympathies et des antipathies. Elles se sont montrées généreuses et se sont soutenues mutuellement en entreprenant certaines tentatives en classe et à l'extérieur. Je recommande, pour l'avenir, l'établissement de groupes biculturels de ce genre. L'anglais et l'acculturation y ont tout à gagner.

Les enfants ont aussi tiré profit du mélange des deux cultures. Pour les chefs de groupe, la dualité culturelle constitue un défi plus passionnant et plus stimulant que le fait de travailler exclusivement auprès de leur propre groupe ethnique. Le personnel et les bénévoles d'autres groupes ont grandement apprécié la possibilité d'échanges interculturels.

3. Moberly (Indiens de l'Inde)

Nombre total de participants	31 adultes 50 enfants 12 bénévoles

En trois années de travail auprès de la communauté de l'Inde, le manque d'assiduité et d'engagement associé au travail agricole saisonnier, les intempéries et divers facteurs d'ordre culturel ont posé de nombreux défis à nos chefs de groupe. Cette année, un changement de chef de groupe survenu au milieu de l'année s'est avéré désastreux, ayant provoqué le départ de la plupart des participants. Bien que les contretemps persistent, les chefs de groupe et des travailleurs communautaires demeurent convaincus de la nécessité de continuer à tenter de rejoindre cette population au moyen de nos services.

Dans l'évaluation de fin d'année, on recommande de novelles stratégies pour répondre aux besoins de cette clientèle, notamment:

- un effort plus concentré dans le temps, soit un programme de trois jours par semaine pendant trois mois;

- des programmes axés davantage sur des questions de survie et d'orientation;

- plus de cours d'anglais

4. General-Gordon (Grecs)

Nombre total de participants

29 adultes
29 enfants
8 bénévoles

Notre expérience auprès de la communauté grecque nous a appris qu'elle accorde beaucoup de valeur à l'orientation préscolaire des enfants, mais qu'elle met en doute la nécessité, pour les adultes, d'apprendre l'anglais ou de participer à des activités. Malgré les premières hésitations, nous avons obtenu que les mères viennent tous les mois discuter sérieusement avec notre jardinière grecque d'éducation au foyer. Ce programme nous démontre l'importance d'une jardinière bilingue qui puisse travailler étroitement auprès des mères.

Voici les recommandations de l'évaluation de fin d'année:

- que les entretiens sur l'éducation au foyer fassent partie intégrante du programme l'an prochain;

- qu'un parent soit tenu de participer au programme pour adulte ou au programme préscolaire, s'il veut inscrire son enfant;

- qu'on songe à aider les parents grecs à mettre sur pied une prématernelle coopérative à prix abordable, située dans le quartier, pour répondre aux besoins de la communauté.

5. Franklin (Chinois - Italiens)

Nombre total de participants

29 adultes
20 enfants
9 bénévoles

Le groupe était formé en nombre égal de Chinois et d'Italiens. Cinq grands-parents s'y étaient inscrits en même temps que leurs petits-enfants dont ils avaient la garde pendant que les parents travaillent. Malgré les hantises du début, les nombreux échanges culturels au cours de l'année ont accru la tolérance à l'égard des différences culturelles et donné lieu à un solide esprit de groupe. À la fin de l'année, les participants s'étaient tellement ouverts aux autres qu'ils se sont invités mutuellement à la maison.

Comme la clientèle ne parlant pas l'anglais que nous serions susceptibles de rejoindre n'est pas nombreuse dans le quartier, nous n'aurons pas de nouveau groupe à cet endroit l'an prochain. Nous aiderons le groupe de cette année à s'insérer dans les classes mères-enfants offertes au centre Franklin ou à profiter d'autres services communautaires. Les ressources de ce groupe seront mutées au centre Lord-Nelson où se fait sentir le besoin d'un groupe italien-chinois.

6. Sexsmith (Indiens de l'Inde - Chinois) et Bayview (Grecs et autres)

Sexsmith

Nombre total de participants	30 adultes 18 enfants 4 bénévoles

Bayview

Nombre total de participants	15 adultes 22 enfants 3 bénévoles

Au centre Sexsmith, une clientèle chinoise et indienne, formée surtout de personnes âgées, a répondu au recrutement en faisant inscrire des petits-enfants au programme préscolaire. Nous avons offert à ces parents substituts nos services d'éducation parentale. Au centre Bayview, nous avons recruté deux groupes, l'un formé de citoyens grecs âgés, l'autre étant une classe d'anglais mixte.

Le personnel du projet et celui du programme d'éducation populaire "Mamans et enfants" ont offert conjointement dans les écoles Sexsmith et Bayview des services d'orientation et de référence.

Ce modèle d'orientation en commun a confondu le personnel parce que les attributions étaient mal définies. Malgré les difficultés administratives, la clientèle s'est néanmoins montrée satisfaite.

Du nouveau chaque année

Maryann me laisse lire la description des groupes, puis elle reprend la parole. "Nous avons innové cette année avec les groupes biculturels. Ce fut un véritable succès. Nous allons tâcher, dorénavant, de recruter nos membres auprès de deux communautés ethniques, de façon à permettre le plus possible les échanges d'idées et d'expériences entre deux cultures. Ce n'était cependant pas la première année où il y avait du nouveau, comme je l'ai déjà dit. Il y en a eu chaque année: en 1976, nous avons augmenté le nombre de groupes et varié l'origine ethnique des membres. Cette mesure a suscité de nouvelles activités, des échanges culturels entre groupes participants. Notre personnel étant lui aussi multiculturel, de nouvelles perceptions sont nées au cours de nos séances conjointes de planification. Ce fut une expérience des plus positive!

En 1977, le développement le plus important a été de consolider les classes d'anglais et le programme préscolaire. C'est aussi la première année, comme je l'ai dit, où nous avons embauché des professeurs d'anglais et des jardinières de formation. Cela nous mène en 1978-1979, année où nous avons créé des groupes biculturels."

"Mais il y eut aussi," dis-je, "une autre innovation, n'est-ce pas: votre association avec le projet de liaison foyer-école, laquelle a amené le partage du personnel et conduit Bev à répartir son temps entre les deux projets pour leur coordination."

"Bien sûr," répond Maryann. "Et j'en profite pour céder la parole à Bev qui vous dira comment est né le projet de liaison foyer-école."

À l'origine du Projet foyer-école, la coopération entre le Comité de coordination du projet et la Commission scolaire

"Le Projet de liaison foyer-école constitue essentiellement une collaboration entre le Comité de coordination du projet et la Commission scolaire de Vancouver.

Cette collaboration a débuté "officiellement" en 1978. Mais il faut remonter plus avant pour la comprendre. Il existait avant cette date, à Vancouver, des services épars de liaison foyer-école, toujours à caractère spécial et sporadique. Ils étaient subventionnés de façon

autonome par divers organismes. la Commission scolaire avait en outre mis sur pied son propre programme en faisant appel à cinq travailleurs, après que l'un de ses rapports internes lui eut révélé, en 1977, l'urgence d'un tel programme. Au cours des trois années précédentes, la population scolaire de langue maternelle autre que l'anglais avait augmenté de 3 000!

À mesure que se faisait sentir la nécessité de services de liaison, il devenait aussi important de les coordonner sur tout le territoire. Le besoin grandissait en fait de jour en jour. C'est pourquoi, vers la fin de 1977, les représentants de six agences de service social: la Société d'aide aux immigrants de Colombie-Britannique, "MOSAIC", "SUCCESS", le Conseil canadien des chrétiens et des juifs, le Y.W.C.A. et les Chantiers d'Emmaüs se sont réunis avec le Conseil des commissaires de Vancouver pour organiser une action concertée.

Leurs rencontres ont donné naissance au Comité de coordination foyer-école. Les membres du Comité eurent à leur tour des entretiens avec des fonctionnaires du Secrétariat d'État, du ministère provincial des Ressources humaines, du département de Planification sociale de la municipalité ainsi que de Centraide. Il s'ensuivit la création du Projet de liaison foyer-école que divers organismes devaient financer: la Direction du multiculturalisme, au Secrétariat d'État, la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (Canada au travail dans les circonscriptions de Vancouver-est, Vancouver-sud et Kingsway), la Commission scolaire de Vancouver et un vaste éventail d'organismes sociaux de la municipalité. Parmi ces derniers, les plus importants étaient la Fondation Alexandra, la Société d'aide aux immigrants de Colombie-Britannique, la Fondation de Vancouver, Centraide (Fonds de mise en oeuvre et de développement) et le Y.W.C.A. de Vancouver.

Le financement conjoint fut une vraie bénédiction! La Commission scolaire pouvait ainsi accroître ses crédits tant aux agents de liaison qu'aux chefs de groupe des ressources pour les immigrants. Voilà encore un élément où les deux projets se rejoignent, n'est-ce pas.

Dès sa formation, le Comité de coordination foyer-école a travaillé étroitement avec la Commission scolaire à poursuivre le but du projet: créer des liens et faciliter la communication entre l'école et le foyer des enfants immigrants, afin de promouvoir l'intégration des élèves et des parents à la société canadienne (Appendice II).

Les deux organismes décidèrent au tout début de nommer chacun un représentant afin de surveiller les activités du projet. Jim Melton et moi-même fûmes choisis. Jim représentait la Commission scolaire à titre de coordonnateur des services d'orientation, et pour ma part, je représentais le Comité, à titre de coordonnatrice du projet.

Comment fonctionne la collaboration

"Comment vous y êtes-vous pris," demandai-je. "Par quoi avez-vous commencé, tous les deux?"

"Eh bien, comme le premier objectif du Comité, ainsi que son nom l'indique, était de coordonner les diverses tentatives de liaison mises à l'essai au cours des années par des organismes différents, c'est là que nous avons commencé. Notre première démarche a donc été d'intégrer au projet les modèles existants! Il y en avait cinq, essentiellement:

a) l'affectation d'un agent à une ou deux écoles dans un secteur à forte population d'origine étrangère;

b) l'affectation d'un agent à une école secondaire et aux écoles primaires tributaires;

c) l'affectation d'agents à temps partiel à des écoles communautaires;

d) l'affectation d'agents "libres" à des groupes ou des écoles non prévus ci-dessus;

e) l'affectation de quelques travailleurs à temps partiel en qualité de chefs de groupe pour le projet de ressources pour les immigrants.

Il fallait ensuite rédiger des descriptions de tâche (Annexe II) et embaucher du personnel. Une décision administrative s'imposait vu que les commissions scolaires, à Vancouver, ne peuvent embaucher que des enseignants comme conseillers en orientation et non pas des travailleurs sociaux. Les agents de liaison foyer-école ont plutôt une formation en travail social, naturellement. Sur le plan administratif, ils sont rattachés aux services aux étudiants et, à défaut d'une autre solution, ils sont membres du syndicat des employés de bureau plutôt que de la fédération des enseignants."

"Vous et Jim aviez-vous la même façon de voir?"

Une question d'accent

"Pas tout à fait, je l'avoue. En amorçant le projet, nous avons discuté, bien entendu, du temps que les agents passeraient auprès des groupes d'élèves et de parents et auprès des individus, élèves et familles (annexe III). Au fur et à mesure, nous avons aussi discuté en profondeur de ce que faisaient ou auraient dû faire les agents de liaison, à la lumière des objectifs du projet. Je me suis aperçu que tout en étant d'accord quant aux activités en général, nous ne mettions pas l'accent à la même place. Pour Jim, la principale fonction des agents de liaison est de "faciliter la communication", de manière tangible et immédiate. Pour ma part, comme pour le Comité de coordination, leur fonction première est de permettre l'intégration par suite de cette communication.

Réaliser l'intégration

"Pour certains nous ne faisons que couper les cheveux en quatre, puisque l'intégration suivra inévitablement si la communication s'améliore. Je n'en suis pas convaincue. Traduire ce que dit le directeur à un parent est une chose. C'en est une autre que d'interpréter ses paroles, d'en expliquer la raison et d'amener les parents à endosser véritablement la décision du directeur. Traduire pour l'élève le règlement de l'école est une chose, l'aider à s'y adapter en est une autre.

Jetez un coup d'oeil aux feuilles d'emploi de temps que les agents de liaison ont remplies pour l'évaluation de leurs services par la Commission scolaire (annexe III), et vous verrez. Il faut du temps pour expliquer et pour aider. C'est pourquoi, comme Carole Ann, j'ai toujours insisté sur l'élément intégration du travail de l'agent de liaison foyer-école. L'intégration n'est pas automatique. Il faut, je crois, faire en sorte qu'elle se réalise. C'est pour cette raison que j'aimerais que soit créé dès maintenant un conseil consultatif composé de représentants des organismes de financement et des agences de service social: la Société d'aide aux immigrants, le Y.W.C.A., Centraide, le Conseil canadien des chrétiens et des juifs. Comme le Projet de liaison foyer-école a pris fin en juin, il serait bon qu'un conseil consultatif soit en contact régulier avec la Commission scolaire et qu'il parraine des activités destinées à sauvegarder les objectifs d'intégration culturelle qui formaient l'un des éléments essentiels de notre projet. Il importe, je pense, de s'assurer que ces objectifs ne sont pas oubliés même si le premier projet de liaison foyer-école est terminé."

"Terminé! Je n'en crois pas mes oreilles. Mais je croyais que tout le monde voulait qu'il se poursuive!"

Fin du projet mais poursuite des services

"Chacun veut que les services se poursuivent et c'est ce qui va se produire, en un sens. J'ai le plaisir de vous apprendre que 12 de nos agents poursuivront leur travail puisque la Commission scolaire de Vancouver les a accueillis en permanence. Mais le projet en soi, c'est-à-dire la tâche des 17 agents de liaison dont le financement dépendait des bons offices du Comité de liaison foyer-école de Vancouver et dont la surveillance était assurée conjointement par un représentant du Comité et un autre de la Commission scolaire (c'est-à-dire moi-même et Jim Melton), ce projet donc, à pris fin. C'est ainsi qu'à moins que les gouvernements fédéral et provincial ne veuillent accorder de subventions, la Commission scolaire devra assumer seule le coût total de ces services. Le cas échéant, ces derniers devront être considérablement réduits et leur nature en sera gravement touchée.

Je dis cela en ce sens que les 12 agents dont la Commission scolaire est prête à se charger auront fort à faire. En somme, ils auront tout juste le temps de répondre aux besoins du personnel scolaire en fait d'interprétation et d'administration. Ils n'auront malheureusement pas le temps de poursuivre leurs services d'intégration sociale et culturelle des familles immigrantes. Voilà ce que signifie cette coupure de cinq travailleurs alors qu'il en aurait fallu neuf de plus, par rapport à notre programme de liaison. Ce serait, en effet, un coup très dur."

Coupures dans les services au nouveau siège social du projet

"Cinq postes de coupés", dis-je avec étonnement. "Cette réduction considérable du personnel, et la modification inévitable des services qu'elle entraînera, doit vous inquiéter tous!"

"Bien sûr. Jim Melton prétend le regretter tout autant que le Comité de coordination et moi-même. Si c'est ce qui arrive, il nous faudra remercier des personnes très compétentes et très bien formées. On manquera de personnel et Jim reconnaît qu'un agent ne peut pas être à deux ou trois endroits à la fois. À son avis, cependant, les services seront réduits, mais non pas leur nature ou leur qualité.

Fort heureusement, le directeur général de la Commission scolaire, le Dr Lupini, est en faveur de la création d'un conseil consultatif. Il comprend la menace de toute coupure de personnel pour ce qui est de l'aspect intégration des services. Il partage notre point de vue à l'effet que si l'on veut maintenir la nature et la qualité de ces

services, il est dangereux de sabrer dans le personnel. Il sait qu'il faut trouver moyen d'augmenter l'efficacité de nos 17 agents de liaison et de voir à ce que leur fardeau ne les écrase pas."

"J'ai en effet remarqué ces recommandations dans le rapport final du Comité de coordination. On y disait même que les 17 ne suffisent pas à la tâche et qu'ils sont débordés (Annexe V)."

"Évidemment. Je pense, par ailleurs, qu'une évaluation en bonne et due forme de la qualité des services des agents confirmerait le point de vue du Comité. Jusqu'à maintenant, nous avons évalué d'une façon sommaire l'efficacité des services de liaison; la Commission scolaire, pour sa part, a effectué une évaluation qui n'est qu'une étude descriptive. Il n'y a pas encore eu, je le répète, une évaluation qualitative et en bonne et due forme. Mais comme nous avons tous réfléchi à la qualité, nous savons quelles sont les améliorations à faire.

L'une des améliorations que prévoit le Dr Lupini sera tout particulièrement utile. Il entend sensibiliser tout le personnel scolaire à l'existence du service de liaison. Dès qu'un problème se pose, nos agents pourront ainsi intervenir plutôt que d'être appelés en dernier ressort. C'est un pas important dans la bonne direction. Mais il reste bien d'autres choses à réaliser: accroître les liens avec les autres organismes municipaux, perfectionner le personnel, organiser des séances d'orientation et de travail pour faire en sorte qu'il garde constamment et fermement à l'esprit sa fonction d'intégration culturelle. Toutes ces choses, dois-je ajouter, que le Comité de coordonnation a toujours voulu faire."

"Pourquoi, alors, ne pas les avoir faites?"

"Vous vous rappelez ce que disait Charlie Paris," répond Bev. "Il disait: "Nous avons toujours cru qu'il fallait offrir de la formation en cours d'emploi de même que d'autres programmes; mais la levée de fonds nous grugeait toute notre énergie". Ce fut aussi notre cas. Ces choses auraient dû se faire et restent à faire. Mais elles nécessitent de l'argent, et le temps et la persévérance pour en trouver. J'en sais quelque chose puisque je consacre tout mon temps à cette tâche exténuante (on trouvera à l'Appendice II la liste des organismes et des entreprises qui ont été sensibilisés et sollicités)."

"L'argent, problème perpétuel! ...Il ne nous quitte jamais..."

Ironie du sort

"Oui, ironiquement, le problème est toujours présent même quand le projet réussit bien, quand tout le monde (écoles, familles, ministères provinciaux, élus du peuple et citoyens), est ravi du travail accompli! Il vous colle aux talons même quand le projet a trouvé un siège permanent et des crédits permanents! En assumant le coût de 12 de nos 17 agents de liaison, la Commission scolaire de Vancouver rend, n'est-ce pas, à notre projet l'hommage suprême. Elle en intègre les activités au sein de ses services permanents. C'est ce que recherche le Secrétariat d'État lorsqu'il apporte son aide. Nous avons donc atteint ce but, mais nous devons encore faire face à de graves difficultés financières. Ainsi, l'octroi de la Fondation de Vancouver prend fin cette année. Pire encore, aucun ministère provincial, je le répète, pas même celui des Ressources humaines, ne s'est encore engagé à contribuer au financement des services sociaux et d'orientation que procurent nos agents de liaison foyer-école. Cet aspect de la question a besoin d'être examiné plus à fond. Dans son évaluation, la Commission scolaire l'a fort bien souligné (Annexe IV)."

"Oui, je sais. D'ailleurs vous le soulignez tous depuis le début du projet, en 1978. Dans votre première demande de subvention au Secrétariat d'État, vous envisagiez déjà un soutien à longue échéance, à l'arrivée à terme du projet pilote, de la part du ministère des Ressources humaines de Colombie-Britannique ainsi que de la Direction de l'établissement, de la Commission de l'emploi et de l'immigration."

"C'est juste," réplique Bev. "Mais nous n'avons jamais pu convaincre la Direction de l'établissement de jouer ce rôle. On nous a toujours opposé une fin de non recevoir, par manque de crédits ou d'un mandat en ce sens. Pourtant, au gouvernement provincial, on est porté à croire que le ministère fédéral de l'Immigration est le responsable de l'établissement des immigrants qu'il a accueillis. D'autre part, le ministère des Ressources humaines est d'avis qu'une aide provinciale pour de tels services devrait venir du ministère de l'Éducation lequel, ironiquement, n'est pas d'accord. Voici les lettres qu'ils ont adressées aux membres du Comité de coordination pour exposer leur point de vue (Annexe VI)."

Je lis attentivement les deux lettres. Celle des Ressources humaines met l'accent sur l'aide consentie à "MOSAIC" et sur l'existence de services de traduction au ministère. C'est une interprétation étroite de son mandat de la part du ministère chargé de la santé et du bien-être social. Quant au ministère de l'Éducation, il ne motive pas son refus.

Chevauchement de mandats ministériels

"Voilà le dilemme quand les crédits sont rares partout et que ses activités s'inscrivent dans le mandat de divers ministères et de plusieurs paliers de gouvernement. Il n'est pas facile de les persuader de partager équitablement le fardeau financier, même quand on a acquis un appui populaire universel. Il faut attendre que l'opinion publique ait forcé la bureaucratie à faire le tri de ses mandats et de ses priorités. Avez-vous songé, entretemps, à embaucher un spécialiste de la levée de fonds qui pourrait aller chercher auprès des organismes privés intéressés une aide qui s'ajouterait à celle du gouvernement?"

La levée de fonds pour soulager du fardeau financier

"Un spécialiste de la levée de fonds! Le Dr Charlie Paris pourrait sans doute en trouver un. À titre de directeur régional du Conseil canadien des chrétiens et des juifs, il a beaucoup de liens avec l'entreprise et les organismes. Avec certains membres de la Commission scolaire, il a songé à créer une fondation si les sommes recueillies étaient suffisantes. Le revenu d'intérêt pourrait alors constituer la source permanente où puiser les salaires des agents de liaison. L'idée nous est tout à fait nouvelle et certains membres du Comité pourraient décider de la poursuivre. Pour l'instant, ils considèrent toutefois pour la plupart que lorsque la Commission scolaire s'est chargée de 12 des agents de liaison, le Comité avait alors atteint son deuxième objectif: assurer au programme du financement à long terme et un siège permanent. Ils sont d'avis qu'il appartient maintenant à la Commission scolaire et au ministère de l'Éducation de trouver des crédits au ministère des Ressources humaines, à la Direction de l'établissement ainsi qu'auprès de divers ministères fédéraux et provinciaux. Ils croient, quant à eux, avoir accompli leur travail."

"Je n'en doute pas. Mais je comprends pourquoi quelques-uns, par crainte d'une modification des services, se sentent encore obligés de trouver des ressources financières adéquates. Évidemment, ils peuvent chercher à obtenir le financement courant des activités importantes que vous souhaitez maintenir en matière d'intégration. Il y a aussi, comme je le disais, la possibilité de recueillir dans le secteur privé des crédits auxiliaires pour aider à défrayer les dépenses de la Commission scolaire."

"Nous y avons pensé, bien entendu," dit Bev. "Il a été question d'une loterie et, en particulier, d'une organisation multiculturelle."

"Multiculturelle?"

"Oui, un effort coopératif des groupes ethniques. Voici un exemple: l'église italienne organise des bingos très rémunérateurs et les Chinois font de l'excellente cuisine. Nous pourrions organiser une soirée de bingo à l'italienne et des repas à la chinoise. Les deux groupes contribueraient et nous partagerions les profits."

Maryann intervient: "Le Projet de ressources pour les immigrants bénéficie déjà d'une importante campagne privée de souscription à Vancouver. Elle a pour nom Endeavor. Depuis que nous figurons sur la liste de soutien, les contributions reçues ont renforcé le programme pour les mères et les enfants d'âge préscolaire auquel la Commission scolaire participe également, comme vous l'avez vu."

Devant mon regard interrogateur, Maryann ajoute: "L'Endeavor était le nom du navire du capitaine Cook. Le groupe entreprenant qui a choisi le même nom s'intéresse à la qualité de la vie à Vancouver. Il organise chaque année un gala et une vente aux enchères au profit des arts et des services sociaux et de santé de la ville. Des lots fabuleux sont offerts et mis aux enchères. Depuis dix ans, l'organisation a recueilli près d'un million de dollars! Nous sommes fiers d'être parmi les bénéficiaires et nous faisons aussi de notre mieux, par le biais de nos nombreuses relations, pour susciter des dons importants à la vente de charité annuelle."

"Où trouvez-vous le temps nécessaire?" demandai-je. "La force et l'énergie de tous ceux qui s'occupent des deux projets (Annexe VI), de même que le professionnalisme du personnel, forment une combinaison tellement impressionnante! Comme vous l'écriviez, Bev, dans l'introduction de votre manuel, il est impossible de transmettre par écrit toute votre expérience. De la même façon, je ne pourrai jamais transmettre par écrit toute votre énergie et votre ténacité et celles des nombreuses personnes qui ont donné autant d'efficacité à vos techniques.

Il y a un autre intangible qui a contribué au succès de vos projets, je pense: c'est le doigté et la délicatesse avec lesquels vous-même, vous, Maryann et vos agents de liaison avez mené votre tâche. De nombreuses personnes avec qui je me suis entretenue à Vancouver ont souligné combien il a fallu de délicatesse et de jugement pour vous gagner l'appui de la population et de ses élus. Dans son évaluation, la Commission scolaire mentionne aussi l'importance de ces qualités dont ont fait preuve les agents de liaison. Quand on la décrit, toute l'entreprise semble tellement plus simple que ce qu'elle a vraiment été."

"Vous avez bien raison," répond Bev. "Partout où la collaboration et les rapports personnels jouaient un rôle considérable, nous leur avons toujours accordé une importance de premier ordre. Nous avons

toujours veillé à garder présent à l'esprit le fait que nous travaillions en collaboration avec les représentants du peuple en la personne des commissaires. Ainsi, dès la mise en place du projet, nous avons voulu qu'ils soient au courant de toutes nos activités. L'un de leurs représentants siège à notre Comité de coordination et, ainsi que nous le disions, nous sommes en communication constante avec la Commission scolaire. Nous avons pleinement conscience que c'est la Commission qui a donné au Projet de liaison foyer-école un siège permanent. Il importe que son personnel: directeurs, enseignants, conseillers, y compris les conseillers en matière de formation populaire avec qui nous travaillons pour le Projet de ressources pour les immigrants, se sente à l'aise avec les agents de liaison et les chefs de groupe. La plupart le sont, comme l'indique Jim Melton dans son rapport. Mais certains professeurs d'anglais, notamment ceux qui ne jurent que par l'immersion, restent à être convaincus de nos méthodes. Ces petits désagréments sont inévitables, nous le savons, mais nous ne voulons pas que certains sentent à tort que nous piétinons leurs plates-bandes. Heureusement que le nombre d'élèves justifie des méthodes diverses. On peut donc choisir entre deux méthodes, car une langue ne s'apprend pas d'une seule façon."

"La méthode d'immersion a-t-elle posé de graves difficultés?"

"Non, des difficultés mineures seulement, mais qui reflètent une difficulté plus profonde.

Mot de la fin

Je voudrais que le mot de la fin porte sur cette difficulté plus globale. Il est nécessaire de traiter avec souplesse tous les facteurs émotifs ou pratiques qui entrent en jeu dans les relations personnelles dans le cadre d'un projet comme le nôtre. Le plus difficile est de gagner la confiance, l'accord et la coopération de tous les intéressés. les embûches sont nombreuses. C'est là, néanmoins, l'essentiel pour qu'un projet réussisse. Et le succès doit se mériter. C'est cette pensée que j'aimerais transmettre à ceux qui voudraient établir des programmes de même nature."

Annexe I

Projet de ressources pour les immigrantes - sommaire statistique des opérations

Groupes, sources de financement, bénévoles et participants pour chaque année de fonctionnement du projet.

Première année: 1975-1976

Groupes	Origine ethnique	Inscriptions mères	Inscriptions enfants	Bénévolat pers.	Bénévolat heures	Sources de financement
1	Chinois	30	15	16	-	Sec. d'État
Deuxième année: 1976-1977						
1	Chinois	167	82	40	-	Société d'aide aux immigrants, Ligue junior de Vancouver
2	Pendjabi					
1	Grecs					
1	Divers					
Troisième année: 1977-1978						
1	Chinois	163	31	72	4 600	Société d'aide aux immigrants, Ligue junior de Vancouver, Services d'éducation populaire de la Commission scolaire de Vancouver
1	Indiens de l'Inde					
2	Grecs					
2	Italiens					
Quatrième année: 1978-1979						
1	Chinois	194	195	59	6 200	Sec. d'État, Société d'aide aux immigrants, Commission scolaire de Vancouver, Associations ethniques
2	Chinois-Italiens					
1	Indiens de l'Inde					
1	Grecs					
1	Chinois-Indiens(I)					
1	Grecs-autres					
Cinquième année: 1979-1980						
1	Chinois	209	159	70	6 664	Sec. d'État Société d'aide aux immigrants (C.E.I.C.) Commission scolaire de Vancouver, Ass. ethniques, Frais d'inscription
2	Chinois-Italiens					
1	Indiens de l'Inde					
1	Grecs					
1	Chinois-Indiens(I)					
1	Grecs-autres					

Annexe II

Exposés de fonctions

Commission scolaire de Vancouver
Exposé de fonction

Agent de liaison foyer-école

1. Nature et portée du travail

Les fonctions, assez complexes, consistent à apporter de l'aide et des conseils en milieu scolaire au sein d'un vaste réseau d'écoles ayant une importante clientèle ethnique. Sous la direction du Coordonnateur de l'orientation, les employés de cette catégorie soutiennent les cadres et le personnel du Service des études dans les écoles primaires et secondaires et exécutent, à cette fin, des tâches touchant l'enseignement aux enfants des groupes ethniques.

Munis de directives écrites et verbales qui définissent la portée du travail, les titulaires contribuent à éclaircir certaines situations d'apprentissage par leur connaissance d'une ou de plusieurs cultures ethniques minoritaires ainsi que la sympathie et la compréhension qu'ils manifestent envers des enfants d'origine étrangère. Leur travail est examiné et évalué selon des normes relatives aux services rendus et aux résultats obtenus.

2. Fonctions

Conseiller parents et enfants d'origine ethnique minoritaire à Vancouver;

aider à l'évaluation et au classement des élèves d'origine ethnique;

aider à la planification et à la modification du programme selon les besoins de ces enfants;

faire le lien entre les écoles et les agences qui travaillent auprès des enfants des groupes ethniques;

conseiller les orienteurs, les enseignants et les administrateurs, les équipes d'hygiène mentale en milieu scolaire, les comités d'examen dans les écoles et au siège social, en ce qui a trait aux enfants d'origine étrangère;

accomplir toute autre fonction connexe.

3. Compétence, connaissances et aptitudes

Une vaste connaissance pratique des problèmes liés à l'assimilation; une connaissance courante de la dynamique de groupe et des techniques d'orientation;

une certaine connaissance des méthodes et techniques pédagogiques;

une aptitude à aider les éducateurs dans la transmission du savoir;

une aptitude à créer et maintenir des rapports de travail efficaces avec des individus et des groupes;

une aptitude à s'adapter au changement et à maintenir une relation avec des élèves.

4. Formation et expérience

Une douzième année, quelques cours en pédagogie ou en orientation et une certaine expérience en milieu scolaire auprès d'enfants de groupes ethniques ou une combinaison équivalente de formation et d'expérience.

5. Licenses, certificats, affiliations

Aucun.

Exposé de fonction de l'Agent de liaison ethnique foyer-école

Généralités

Sous la direction de la Commission scolaire de Vancouver et du Comité de coordination foyer-école, le titulaire élabore des services conformes aux objectifs généraux, à la philosophie et à l'organisation du projet dans son ensemble, selon l'exposé donné ci-dessus.

Compétence

Une solide connaissance de l'anglais écrit et parlé et d'au moins une autre langue. De l'expérience et des aptitudes en relations humaines. Une connaissance de la culture de ceux à qui s'adressent les services et une compréhension des problèmes, des intérêts et des pouvoirs propres aux autres traditions, de même qu'une aptitude à relier deux cultures

différentes. Une volonté de parfaire sa connaissance du régime scolaire et du travail des autres organismes de ressources et une aptitude à collaborer avec le personnel des autres organismes. L'acceptation d'un horaire flexible. Un niveau de scolarité correspondant aux fonctions, la preuve de son aptitude à travailler auprès des groupes et des individus et une expérience en développement communautaire ou de groupe.

Fonctions et attributions

Participer à l'élaboration de programmes généraux d'échanges multiculturels, être sensibilisé au milieu scolaire et communautaire;

aider à l'établissement de programmes de formation des adultes;

aider à l'établissement de programmes d'orientation scolaire et communautaire;

susciter le bénévolat des parents et leur participation aux activités scolaires et communautaires;

former des groupes de prise en charge de soi pour les parents;

créer des groupes d'entraide avec des élèves de diverses cultures et d'âges différents;

former des groupes d'enrichissement culturel et d'identité pour et avec les élèves;

faire de la traduction, de l'interprétation et de l'orientation à court terme afin de répondre à des besoins immédiats dans un secteur déterminé.

Extrait du rapport final du Comité de coordination

Exposé de fonction de l'Agent de liaison multiculturelle foyer-école

1. Nature et portée du travail

Les fonctions, assez complexes, consistent à apporter de l'aide et des conseils en milieu scolaire, au sein d'un vaste réseau d'écoles ayant une importante clientèle ethnique. Elles exigent du titulaire:

une solide connaissance de l'anglais écrit et parlé et d'au moins une autre langue;

une connaissance de la culture de ceux à qui s'adressent les services et une compréhension des problèmes, des intérêts et des pouvoirs propres aux autres traditions, de même qu'une aptitude à relier deux cultures différentes;

une vaste connaissance pratique des problèmes liés à l'assimilation;

une connaissance courante de la dynamique de groupe et des techniques d'orientation;

une certaine connaissance des méthodes et techniques pédagogiques;

une aptitude à aider les éducateurs dans la transmission du savoir,

une aptitude à créer et maintenir des rapports de travail efficaces avec des individus et des groupes;

une aptitude à s'adapter au changement et à maintenir une relation avec des élèves.

2. Fonctions

Services aux parents et aux communautés ethniques

Informer et conseiller les parents quant aux résultats scolaires et au développement social de leur enfant à l'école;

expliquer aux parents la responsabilité qu'ils ont d'aider l'école à former leur enfant et les inviter à participer à des programmes scolaires et communautaires;

traiter avec les parents de certaines difficultés familiales ou domestiques mineures qui pourraient affecter le progrès scolaire ou social de leur enfant à l'école et les conseiller;

informer la clientèle des services professionnels disponibles à l'école ou dans les agences de service social et qui pourraient lui apporter de l'aide dans le cas de problèmes plus graves;

accompagner le client à un rendez-vous avec un spécialiste de l'école ou dans une agence de service social dans les cas d'extrême gravité ou d'urgence;

sensibiliser le personnel de l'école aux intérêts ethniques ou culturels en matière scolaire;

créer des programmes de sociabilisation, d'orientation ou d'éducation en réponse aux besoins des communautés ethniques;

aider à l'évaluation et au classement scolaire des élèves des classes d'accueil;

encourager le bénévolat.

Services au personnel de l'école

Interpréter dans une autre langue lorsque le personnel de l'école s'adresse à des parents qui ne parlent pas l'anglais couramment;

conseiller le personnel de l'école lorsqu'un élève éprouve des difficultés scolaires ou en matière de discipline ou de délinquance qui pourraient découler de son milieu culturel ou de la perspective ethnique des parents;

traduire le bulletin scolaire pour les professeurs lorsque les parents des élèves ne parlent pas l'anglais couramment;

animer, pour le personnel de l'école, des séances de travail portant sur l'orientation culturelle des principaux groupes ethniques au sein de la clientèle étudiante.

Services aux élèves

Apporter, s'il y a lieu, une orientation et de l'information aux élèves des classes d'accueil;

informer et conseiller les élèves lorsque les valeurs ethniques de leurs parents entrent en conflit avec les valeurs canadiennes, ce qui porte l'élève à confusion et lorsque l'adaptation sociale et culturelle lui cause des difficultés.

3. Formation et expérience souhaitées

Une douzième année, quelques cours en pédagogie ou en orientation et une certaine expérience en milieu scolaire auprès d'enfants de groupes ethniques ou une combinaison équivalente de formation et d'expérience.

4. Licenses, certificats, affiliations

Aucun.

Annexe III

Sommaire des feuilles d'emploi du temps tiré du rapport annuel 1979-1980 des agents de liaison foyer-école

1. Quel pourcentage de votre temps consacrez-vous dans les écoles à travailler auprès du personnel et des enfants?

   66% (50 - 95%)

2. Quel pourcentage de votre temps consacrez-vous dans la communauté à travailler auprès des familles ou des agences sociales?

   34% (5 - 50%)

3. Quel pourcentage de votre temps passez-vous dans les écoles:

   a) à parler à des groupes d'élèves, de culture et de problèmes ethniques?

      14,3% (10 - 35%)

   b) à parler à des groupes d'enseignants, de culture et de problèmes ethniques?

      16,6% (0 - 40%)

   c) à conseiller du personnel de la Commission scolaire quant aux besoins de certains enfants?

      29,3% (5 - 40%)

   d) à conseiller ou aider d'une façon ou d'une autre individuellement, des enfants d'origine étrangère?

      26,3% (10 - 60%)

   e) à autre chose (préciser)?
      Groupes de ressources pour les immigrants:
      appels téléphoniques, visites à domicile, correspondance

      13,5% (10 - 50%)

4. Quel pourcentage de votre temps passez-vous dans la communauté:

   a) à conseiller ou à aider personnellement les membres de familles ethniques?

      54,6% (10 - 90%)

   b) à obtenir pour les membres des groupes ethniques de l'aide auprès des agences de service social ou d'autres ressources communautaires?

      31,6% (0 - 70%)

c) à autre chose (préciser)?
séances de travail, accompagnement, recherche d'un logis ou d'un emploi, programmes d'éducation populaire — 13,8% (0 - 50%)

5. Quel pourcentage de votre temps consacrez-vous:

a) aux écoles primaires et à leurs problèmes?
57,6% (25 - 100%)

b) aux écols secondaires et à leurs problèmes?
42,4% (0 - 75%)

Annexe IV

Résumé du rapport d'évaluation de la Commission scolaire de Vancouver

Commission scolaire de Vancouver Programmes

Bulletin de recherche en éducation
Services d'évaluation et de recherche

Volume 11, numéro 1 Janvier 1980

On trouvera dans le présent numéro du Bulletin un aperçu d'une étude faite l'an dernier par les Services d'évaluation et de recherche ainsi que le résumé des conclusions d'autres études ou articles pouvant intéresser ceux qui s'occupent de la chose scolaire.

Le Projet de liaison multiculturelle foyer-école

Première partie: Rapport du Comité de coordination foyer-école de Vancouver.
Deuxième partie: Rapport rédigé par R. Stevens des Services d'évaluation et de recherche (rapport de recherche 79-06).

Entre février et juin 1979, la Commission scolaire de Vancouver, de concert avec divers organismes, a confié à 17 agents de liaison multiculturelle foyer-école la tâche de faciliter les communications entre l'école et les membres des communautés de langue maternelle autre que l'anglais. Nous entendons, dans le présent rapport, décrire sommairement les activités des agents de liaison et de leurs clients, plutôt que de faire l'examen critique des procédés d'intervention ou des services rendus.

Les renseignements tirés de deux instruments de cueillette des données nous révèlent le grand éventail des activités auxquelles ont participé les agents de liaison et la population-cible. Au cours des trois mois d'essai, des données ont été produites relativement à 797 familles ou individus et 238 groupes. Pour ce qui est des individus ou des familles, les renvois ont été le plus souvent effectués par les enseignants ou les orienteurs et les interventions sont allées de la simple traduction à des tentatives pour aider certaines familles qui éprouvaient de graves difficultés. La plupart des groupes se sont formés à l'initiative du personnel scolaire et on y a surtout traité des programmes d'étude, du progrès des élèves, de questions de culture et de sorties éducatives.

Dans l'évaluation personnelle de leurs efforts touchant les individus ou les familles, les agents de liaison ont pu saisir la solution partielle ou complète aux problèmes qui leur étaient soumis et confier ces derniers à qui de droit. Quant aux expériences de groupe, de l'avis des agents de liaison elles ont été un succès. On trouvera à l'Appendice D d'autres évaluations subjectives du travail accompli. De nombreuses personnes dans les écoles desservies ont tenu à exprimer leur appréciation par écrit. Toutes ont loué le travail des agents de liaison et ont vivement souhaité qu'il puisse se poursuivre.

En somme, ces travailleurs ont, semble-t-il, prodigué allègrement leurs services à la population-cible des écoles et des communautés ethniques. Il reste à étudier plus à fond la pertinence de ces services, les descriptions de fonctions, le nombre des agents, la différence dans les services selon les groupes culturels et l'importance de la participation d'autres organismes, notamment le ministère des Ressources humaines.

Annexe V

Composition du personnel de liaison en 1980-1981

Suivant les recommandations du Comité de coordination dans son rapport final.

Recommandations touchant la dotation à l'automne de 1980

Le nombre de postes actuels ne suffit pas aux besoins du réseau scolaire. Les agents de liaison sont débordés de travail. Par ailleurs, le flot des réfugiés indo-chinois nous a obligés de réduire le nombre des agents de langue chinoise au profit d'un agent parlant le vietnamien. Les besoins, fondés sur les prévisions actuelles touchant la clientèle scolaire ne parlant pas l'anglais, nous obligent à prévoir 26 agents de liaison pour répondre à la demande en 1980-1981.

Prévisions de dotation pour l'automne de 1980

Groupe ethnique	Nombre actuel	Nombre projeté	Hausse
Antillais	-	1/2	+ 1/2
Grec	1	2	+ 1
Portugais	1	2	+ 1
Philippin	1	1	-
Indiens de l'Inde	5	6	+ 1
Chinois	5	7	+ 2
Indo-chinois			
- Vietnamiens	1	2	+ 1
- Laotiens	-	1/2	+ 1/2
- Kampuchéens	-	1/2	+ 1/2
Italiens	2 1/2	2 1/2	-
Espagnols	1/2	1	+ 1/2
Coréens	-	1/2	+ 1/2
Japonais	-	1/2	+ 1/2
	17	26	+ 9

Programme de liaison multiculturelle foyer-école

Portée et fonctions

Aperçu historique

La ville de Vancouver a connu pendant la dernière décennie une forte immigration de cultures, de races et de langues différentes. On estime actuellement à 43% les élèves pour qui l'anglais est la deuxième langue.

Les familles immigrantes éprouvent des difficultés de toute nature à s'adapter à leur nouveau pays, mais l'expérience de l'école est presque commune à toutes. La difficulté dans ce domaine vient de ne pas parler la langue, d'ignorer ou de méconnaître le régime scolaire et ses expectatives, des pressions sur l'enfant vu les attentes divergentes de la part de l'école et de la famille, de l'incompréhension des familles envers les services d'aide, à l'école ou dans la collectivité.

Il existe donc un grand besoin, non seulement du point de vue du personnel scolaire mais aussi du point de vue des enfants et de leur famille, de pouvoir disposer de services d'interprétation et d'orientation linguistiques et culturelles. Cette population-cible, par son nombre mais aussi en raison des pressions de l'adaptation, est très importante. Il faut que les élèves aient à leur disposition des services faits sur mesure (nécessairement destinés aux groupes qui éprouvent les problèmes d'adaptation les plus graves), afin de pouvoir tirer profit de tout ce que l'école leur offre.

Les travailleurs sociaux étaient unanimes à déplorer que la réponse aux besoins des familles ait à dépendre d'un soutien financier irrégulier et éphémère, la plupart des organismes devant compter sur un financement à court terme incertain venant de Canada au travail ou encore du Secrétariat d'État. Vers la fin de 1977, les représentants de divers organismes se sont réunis afin de mettre de l'ordre dans la prestation de ce qu'il était convenu d'appeler les Services de liaison foyer-école. C'est ainsi qu'est né le Comité de coordination foyer-école, composé des représentants de la direction et du personnel des organismes suivants:

l'Association féminine multiculturelle

la Société d'aide aux immigrants de Colombie-Britannique

la société "MOSAIC"

la société "SUCCESS"

le Conseil canadien des chrétiens et des juifs

le Y.W.C.A.

les Chantiers d'Emmaüs du Vancouver métropolitain

la Commission scolaire de Vancouver

le Secrétariat d'État

le ministère des Ressources humaines

le Département de planification sociale de Vancouver

Centraide

l'Association des travailleurs sociaux de Colombie-Britannique (Comité des questions multiculturelles).

Le Comité de coordination s'est fixé deux buts:

1. Coordonner les services bilingues et biculturels d'intégration offerts par divers groupes communautaires et par la Commission scolaire de Vancouver.

2. Trouver un mode de financement à long terme et un siège permanent pour ses programmes.

Annexe VI

Composition du Comité de coordination foyer-école de Vancouver

Dr Charles Paris	- Directeur régional de la Conférence canadienne des chrétiens et des juifs; professeur à l'université Simon Fraser; président de la Fédération des Franco-colombiens; membre du Conseil d'administration de la Société d'aide aux immigrants; représentant de la Conférence canadienne des chrétiens et des juifs au sein du Comité de coordination et président du sous-comité des finances.
Dr Kathryn Mirhardy	- Présidente de la Société des services aux immigrants; autrefois commissaire à la Commission scolaire de Vancouver et ancien membre du Conseil de la santé; présidente de la Société d'hygiène périnatale; médecin et représentante de la Société des services aux immigrants au sein du Comité de coordination.
Made Shirley Vida	- Représentante du Y.W.C.A.
Made Barbara Binns	- Représentante du Y.W.C.A.
M. Charles Loewi	- Représentant de la S.S.I.
M. Wade Stoneman ou Mme Beverly Nann	- Représentants de la S.S.I.
Mme Evelyn Lee	- Représentante de "MOSAIC"
M. Michael Lerner	- Représentant de "MOSAIC"
Made Grace Chung	- Représentante de l'Association féminine multiculturelle
M. Al Coulson	- Représentant de la Commission scolaire de Vancouver

Dr K. C. Li	- Représentante de "SUCCESS"
Mme Joyce Fitzpatrick	- Représentante de l'Association des rédacteurs sociaux de Colombie-Britannique et des Chantiers d'Emmaüs
Mme Mary Knox	- Représentante des Chantiers d'Emmaüs
M. Terry McCann	- Représentant des Chantiers d'Emmaüs

Appendice I

Énoncé des buts et objectifs des deux projets

1. Le Projet de liaison foyer-école

Les buts et objectifs du Programme de liaison multiculturelle foyer-école sont les suivants:

a) Aider les familles allophones de Vancouver à prendre une part active et intégrale à l'éducation de leurs enfants dans le cadre de la société canadienne.

b) Aider ces enfants et leurs familles à s'adapter et à s'intégrer personnellement à leur culture d'origine et à celle de la société canadienne.

c) Promouvoir les échanges sociaux et culturels ainsi que la compréhension mutuelle entre les enfants, les parents, le personnel scolaire et la collectivité.

d) Satisfaire aux objectifs ci-dessus signifie assurer un service de référence et de liaison à ces enfants et à leurs familles au sein du vaste réseau des services à la collectivité.

e) Répondre aux besoins de la communauté ethnique dans le domaine social, de l'orientation et de l'éducation.

2. Le Projet de ressources pour les immigrants

a) Inscrire dans chacun des groupes, pour le mois de novembre, 20 femmes immigrantes et 15 enfants d'âge préscolaire.

b) Offrir aux immigrants une orientation touchant des aspects importants de la société canadienne.

c) Offrir aux immigrantes un programme initial d'apprentissage de l'anglais langue seconde.

d) Offrir aux enfants en bas âge des familles immigrantes une orientation préscolaire de départ afin de faciliter leur adaptation à l'école canadienne et à la vie au Canada.

e) Offrir des services d'orientation et de référence à court terme aux individus qui éprouvent des difficultés d'adaptation.

f) Assurer une orientation de groupe touchant les problèmes courants d'adaptation.

g) Susciter la création d'un réseau d'entraide et encourager les activités de cette nature.

h) Assurer des services de liaison entre l'école et le foyer.

i) Créer des occasions de rapports et d'échanges avec les autres Canadiens.

j) Souligner le caractère multiculturel de la société canadienne par des échanges culturels entre groupes ethniques.

k) Faire en sorte que dans la mesure du possible la famille immigrante toute entière participe au programme d'orientation.

Appendice II

Liste des individus, associations, organisations et ministères ayant été sensibilisés et sollicités

Il est important d'identifier au sein de chaque organisme, une personne de confiance suffisamment intéressée pour défendre votre cause. Ainsi, aux Affaires internes de Colombie-Britannique, Tom Fielding a été notre allié. Dans les autres ministères provinciaux, nous avons pris contact avec les personnes suivantes:

Le ministre

Le sous-ministre

Les chefs de service

La direction des comités de subventions

Nous avons également communiqué avec les personnes suivantes:

Le ministre de la C.E.I.C., l'honorable Lloyd Axworthy et son chef de cabinet, Peter Smith

Des fonctionnaires de la C.E.I.C.: Joe Stern, adjoint administratif et Jo Mitchell, de la Direction des femmes.

Le chef de cabinet du ministre chargé du Multiculturalisme, Made Susan Scotti

Au Secrétariat d'État: des fonctionnaires à tous les échelons

Tous les organismes de financement

Les députés provinciaux de Vancouver: Peter Hyndman, du Crédit social et Dave Barrett, du N.P.D.

Les députés fédéraux de Vancouver et certains politiciens libéraux comme Art Lee

Le sénateur Perreault

L'Association de la presse ethnique: George Sakellardis

Les centres communautaires ethniques

L'Association multiculturelle C.C.M.C. de Colombie-Britannique

Les journaux de la région et les postes de radio et de télévision

Tous les membres du Conseil municipal de Vancouver et, en particulier, Helen Boyce

Le Département de planification sociale de la ville de Vancouver

Centraide

Tous les commissaires d'école

Tous les cadres de la Commission scolaire de Vancouver reliés à notre travail

Les membres du Comité de parents

L'Association des directeurs d'école

La Fédération mondiale de la santé mentale

L'Association des travailleurs sociaux de Colombie-Britannique, Affaires multiculturelles et Conseil de direction

Les directeurs des programmes d'anglais, langue seconde.

Le S.P.A.R.C.

Appendice III

Programmes à l'intention des immigrantes et de leur famille

par Beverly Nann

Extrait d'un livre à paraître en 1981 intitulé:
Survivre au déracinement[1]

Parmi les nouvelles familles immigrantes qui viennent s'établir de nos jours en Amérique du Nord, les épouses et les mères forment un groupe dont les problèmes et les besoins diffèrent sensiblement de ceux des autres membres de la population immigrante. Beaucoup de ces femmes proviennent d'une culture où le rôle de la femme adulte est fortement circonscrit en comparaison avec la liberté relative dont jouissent leurs consoeurs de la société nord-américaine. Malgré les occasions d'épanouissement que leur offre leur nouveau milieu, les immigrantes sont souvent condamnées à un mode de vie qui reflète les entraves psychoculturelles de la société qu'elles ont quittée. Ce mode de vie est tout particulièrement manifeste lorsque la famille immigrante s'établit dans une communauté ethnique se suffisant à elle-même sur le plan des institutions (Breton, 1964). Trouvant de quoi satisfaire ses besoins psychologiques au sein d'une communauté qui ressemble à celle qu'on a quittée, on s'y installe, prenant peu de part à la culture de la majorité; on s'attache aux valeurs ou aux pratiques traditionnelles sans même, peut-être, ne jamais apprendre la langue de son pays d'adoption. Les hommes ont plus de chances d'échapper à ce mode de vie, car la nécessité de gagner sa vie force les hommes adultes à entrer davantage en contact avec l'ensemble de la société. Bien des immigrantes, quant à elles, surtout les femmes qui ont de jeunes enfants, ne disposent pas de moyens équivalents de modifier leur vie.

Ainsi en a-t-il été pour ma grand-mère. Elle était adolescente quand une riche famille chinoise l'a fait venir de Chine au Canada à titre de domestique. Libérée à dix-neuf ans, elle put se marier et élever une famille de huit enfants. Elle n'a jamais appris l'anglais et quand elle devint veuve, à quarante ans, elle dut compter entièrement sur ses enfants pour traiter avec la société anglophone qui l'entourait. Elle est morte octogénaire il y a quelques années. Sans se plaindre, stoïquement, elle avait accepté son mode de vie. Il n'existait aucun programme, en ce temps-là, pour lui permettre de s'insérer dans le courant. Mais en cette période éclairée, il est fort dommage et tout à fait inutile que les membres des groupes ethniques s'attribuent une existence aussi étroite.

---

[1] cf. note 1, p. 91

Il n'est pas rare d'entendre les parents immigrants dire qu'ils sont venus en Amérique du Nord en quête d'un avenir plus prometteur pour leurs enfants et qu'ils sont prêts à sacrifier leur bonheur pour celui de leurs enfants. Pourquoi faut-il que ces parents se sacrifient au profit de leurs enfants; n'ont-ils pas droit pour eux-mêmes à une vie riche et bien remplie? À mon sens, lorsqu'un immigrant est admis en Amérique du Nord, nous devenons, nous les hôtes, responsables de son bien-être; nous devons aider le nouveau-venu à devenir membre à part entière de notre société.

La présente étude porte sur deux projets de sensibilisation dans la ville de Vancouver qui répondent aux besoins des familles immigrantes venant s'établir chez nous. Le premier, appelé Projet de ressources pour les immigrants, est né afin de répondre aux besoins d'établissement particuliers des mères et de leurs enfants d'âge préscolaire. Le deuxième, connu sous le nom de Projet de liaison multiculturelle foyer-école, s'adresse au vaste groupe de familles immigrantes ayant des enfants à l'école, ces derniers formant 43 pour cent du total de la population étudiante à Vancouver (24 727 élèves sur un total de 57 505). L'élaboration de ces projets repose sur les trois principes fondamentaux que voici:

Tous les immigrants qui viennent au Canada ont en commun certaines expériences lors de leur établissement.

Des services transitoires, à caractère bilingue et biculturel (la langue et la culture de la société anglo-canadienne et de celle de l'immigrant), peuvent faciliter l'établissement et accélérer l'intégration des immigrants à la vie canadienne.

Des services ayant l'école comme point d'appui constituent un excellent moyen de rejoindre les familles des élèves.

Des expériences d'établissement en commun

Dans mon travail auprès de la population immigrante de Vancouver au cours des cinq dernières années, j'ai pu constater que peu importe leur culture d'origine, les divers groupes démontrent des caractéristiques communes. En général, les intérêts de la famille semblent avoir préséance sur les intérêts des individus; les parents font preuve d'autorité et de conservatisme; la famille élargie forme un puissant réseau de soutien. À mesure qu'ils s'insèrent dans la société canadienne, les immigrants éprouvent les mêmes tensions et les mêmes contraintes. De façon générale, le processus d'établissement semble comporter les éléments qui suivent.

Une période de déracinement. Le déplacement est une expérience aussi bien psychologique que physique. Pour un grand nombre cela signifie rompre des liens profonds et engageants qui remontent parfois à quelques siècles dans l'histoire. Je songe à mon grand-père qui a quitté le foyer ancestral pour venir au Canada. La fondation de son village natal remontait au-delà de 1 100 années et la chronique familiale le plaçait dans la vingt-sixième génération de descendants des fondateurs du village. Qu'est-ce que ce doit être de quitter un monde aussi familier pour entrer dans l'inconnu. Dire que les Canadiens trouvent déjà assez difficile de déménager d'une région à une autre au Canada! Comme le changement de culture doit être difficile pour un immigrant.

Adaptation à la vie urbaine. En milieu rural, comme dans les villages de Grèce ou du Pendjab, chacun a sa place dans une société relativement simple et personne ne se sent étranger. En quittant ce milieu pour plonger dans une société urbaine complexe et impersonnelle, les immigrants risquent de se sentir confus, envahis, désorientés. Pas étonnant qu'on recherche alors le réconfort et le soutien de son propre groupe ethnique.

Le choc culturel. Les groupes ethniques, pour la plupart, sont mal préparés au défi que va représenter pour leurs valeurs et leur mode de vie traditionnels, la rencontre avec la société canadienne. L'importance que nous attachons à l'individu, les droits de la femme et des enfants, nos attitudes libérales en matière d'éducation des enfants au foyer et à l'école, de fréquentation et de mariage ainsi que le vaste réseau de services sociaux qui remplace le soutien apporté par la famille élargie, sont autant de choses qui paraissent étranges et menaçantes pour les immigrants.

Absence des liens familiers. Les immigrants proviennent souvent de sociétés où la vie quotidienne se déroule au milieu des parents et amis, toujours présents et toujours disponibles. Que l'on compare avec la situation que vit une famille à l'aise qui songe, après neuf années au Canada, à retourner en Inde parce que les parents ont la nostalgie de cette vie sociale très riche qu'ils ont déjà connue. Au Canada, les liens d'amitié leur paraissent vides et superficiels, ce qui les porte à déclarer: "À quoi bon cette belle et grande maison si personne ne vient nous voir?" Cette absence de liens affectifs s'accompagne d'un sentiment d'isolement et de solitude.

Changement de statut économique et social. Le Canada ne reconnaît pas toujours la formation professionnelle des immigrants. Les difficultés linguistiques, le manque d'expérience sur le marché du travail et le niveau élevé du chômage au pays mènent au sous-emploi des travailleurs immigrants. La nécessité économique et la possibilité pour les femmes de travailler conduisent les mères à prendre un emploi, ce qui modifie considérablement le rôle de la femme adulte et provoque des répercussions dans les relations avec les autres membres de la famille.

Discrimination et intolérance. Les groupes d'immigrants, les plus notoires surtout, sont cible souvent de discrimination, d'incompréhension et d'intolérance. Cet aspect négatif de la société canadienne est renforcé par la mauvaise conjoncture économique qui porte à faire du nouvel immigrant un bouc émissaire.

Outre les expériences mentionnées jusqu'ici, qui sont le lot de tous les immigrants, à des degrés divers, les familles ayant de jeunes enfants à la maison devront affronter certaines autres difficultés.

Les dilemmes de l'éducation. Les parents sont souvent partagés entre la discipline sévère et autoritaire de leur culture d'origine et une éducation nord-américaine à caractère plus démocratique et consultatif. Les enfants de familles immigrantes subissent parfois des pressions pour maintenir des valeurs culturelles qui entrent en conflit avec le système des valeurs prévalant à l'extérieur du foyer. Si les grands-parents font partie de la famille, ils risquent de voir défier leur autorité traditionnelle et même de voir, pour la première fois, l'ancienne génération dépendre totalement de ses enfants. Il arrive qu'on fasse venir les grands-parents afin de prendre charge des enfants à la maison. Ce sont d'ordinaire des personnes peu motivées à modifier leurs habitudes et qui s'appuient fortement sur leur famille immédiate pour la satisfaction de leurs besoins. Les parents doivent donc à la fois satisfaire les grands-parents et combler les besoins de leurs enfants. Il se peut que les enfants aient de l'ascendant sur leurs parents qui ne parlent pas l'anglais. Comme les enfants ont souvent plus de facilité à apprendre une nouvelle langue, ils peuvent en venir à contrôler la communication avec l'école, par exemple, et avec la société anglophone ambiante.

Le fossé des générations. À leur entrée à l'école, la langue d'origine peut perdre de l'importance aux yeux des enfants d'immigrants. Si, par ailleurs, les adultes au foyer négligent d'apprendre l'anglais, la communication devient de plus en plus difficile entre les membres de la famille. Cela peut devenir frustrant de ne pas pouvoir communiquer ses émotions ou parler avec subtilité.

L'adaptation à un nouveau régime scolaire. Bien des familles immigrantes pour qui l'école et le foyer sont deux choses distinctes ont du mal à accepter notre régime scolaire qui encourage la participation des parents et poursuit tout autant le développement social de l'enfant que ses progrès scolaires. Si l'école envoit un message, on pense tout de suite que rien ne va plus et que l'enfant est en difficulté. Très souvent la famille a immigré pour que les enfants aient de meilleures chances de s'instruire et il n'est pas rare que ces enfants soient soumis à de fortes pressions pour bien réussir à l'école.

La crise d'identité des adolescents. Dans les foyers immigrants, les jeunes se sentent souvent pris au piège entre deux cultures, ne sachant quelles valeurs adopter ou rejeter. Ils peuvent se sentir de plus en plus éloignés de leurs parents à mesure qu'ils deviennent plus instruits qu'eux. Certains auront honte de leur culture et même de leur famille, ce qui ne fait qu'exacerber la quête de leur autonomie.

Services de soutien pour les familles en transition

Bon nombre d'immigrants réussissent d'eux-mêmes à s'établir. L'expérience m'a néanmoins appris qu'ils savent tous apprécier un coup de main. Il y a par contre les autres qui n'ont ni les moyens ni l'expérience pour affronter les problèmes et les dilemmes mentionnés précédemment. Ceux-là ont besoin d'aide pour s'intégrer sans heurt dans la société canadienne.

Nous estimons la contribution des immigrants à notre économie, mais nous ignorons souvent l'énorme contribution qu'ils peuvent faire dans toutes les sphères de la société canadienne lorsqu'ils s'y sentent intégrés. Pour qu'ils réussissent, le processus d'établissement et d'intégration des nouveaux-venus doit se faire dans les deux sens, avec interaction positive des Canadiens établis et des nouveaux-venus. On doit, de part et d'autre, se montrer conscient, sensible et tolérant quant aux différences culturelles et prêt à des ajustements et à des compromis lorsqu'il y a conflit de valeurs.

L'expérience m'a appris que les programmes à l'intention des familles immigrantes et de leurs enfants sont plus efficaces quand ils se réalisent dans une perspective bilingue et biculturelle. Autrement dit, on doit compter parmi les préposés aux programmes, employés et bénévoles, des personnes de même origine ethnique que les immigrants à qui s'adressent les services. Ainsi, non seulement la confiance initiale, gage du succès de l'intervention, va-t-elle s'instaurer plus facilement, mais le personnel sera aussi à même de saisir l'importance pour leurs clients de leur passé, de leurs traditions, de leurs aspirations culturelles, de leurs inquiétudes et de leurs conflits. Les immigrants ayant déjà réussi leur adaptation se sont montrés d'un immense secours. Ils servent de modèles à leurs compatriotes et de liens entre les clients et les services du programme, les écoles et les diverses ressources communautaires.

Étant donné que l'école peut rejoindre presque tous les éléments d'une collectivité, un programme axé sur l'école est en excellente façon de rejoindre les familles et les enfants immigrants afin de connaître leurs besoins, les évaluer et tâcher d'y répondre. Notre expérience à Vancouver a démontré que les immigrants respectent l'école. L'établissement scolaire est perçu comme une base neutre. Les immigrants accepteront facilement des services offerts par le biais de

l'école alors qu'ils seront plus timides devant une aide offerte par des organismes gouvernementaux ou non-gouvernementaux. Certains immigrants refuseront même de demander de l'aide à leurs associations ethniques par crainte de perdre la face devant la communauté ethnique dont ils sont membres. L'année scolaire comporte, par ailleurs, des moments propices au contact avec la famille immigrante, que ce soit pour discuter des progrès scolaires de l'enfant, de questions de santé ou de la participation d'un parent à un événement spécial à l'école. Enfin, la fréquentation scolaire obligatoire rend possible la poursuite des contacts avec la famille immigrante tout au long de la durée des études des enfants.

Deux exemples de programmes bilingues et biculturels axés sur l'école

1. Le Projet de ressources pour les immigrants

Le programme a été mis sur pied pour répondre aux besoins concernant l'établissement des immigrantes chinoises à Vancouver et aux inquiétudes exprimées par les administrateurs scolaires touchant les problèmes particuliers de leurs enfants. Commencé en 1975 grâce à l'appui du gouvernement, du milieu et de quelques bénévoles, le programme s'est étendu depuis à sept groupes différents d'immigrants. Le personnel composé d'employés et de bénévoles offre une gamme d'activités à l'intention notamment des mères qui ne parlent pas l'anglais et que l'on sait isolées de l'ensemble de la société canadienne. Une partie du programme vise à donner aux enfants immigrants une formation préscolaire de base afin de les placer sur un pied d'égalité avec les petits Canadiens au moment de leur entrée à l'école. L'apprentissage initial de l'anglais fait aussi partie intégrante du programme lequel comporte également des activités d'intégration des mères et des enfants à la société canadienne en général.

Les activités du programme sont essentiellement fondées sur des expériences de groupe où les immigrantes et leurs jeunes enfants bénéficient du soutien et du réconfort d'autres membres de leur groupe ethnique. Les rencontres se font deux fois par semaine sur une période de huit mois qui correspond à peu près à la durée de l'année scolaire. La perspective éducative est très importante, surtout parce que de nombreux pères de famille, chez les immigrants, seront d'accord pour que leur femme et leurs enfants prennent part à des activités reliées à l'éducation, alors qu'ils pourraient se montrer récalcitrants devant un programme du domaine des services sociaux.

Le programme en question repose sur les postulats suivants.

1) Il faut aborder les immigrants ne parlant pas l'anglais dans une perspective bilingue et biculturelle pour que la communication soit efficace et significative; l'immigrant prendra ainsi part aux activités dans la mesure où il se sent capable de le faire et le souhaite.

2) Il est essentiel pour l'immigrant d'acquérir une certaine connaissance de l'anglais afin de dépasser en quelque sorte les frontières de son groupe ethnique.

3) Au début, les immigrants ne parlant pas l'anglais ont besoin d'un groupe de soutien formé de personnes de la même origine ethnique (pour remplacer le soutien dont ils se sont départis en immigrant), afin de combler leurs besoins sur le plan social et affectif (quelque chose de familier et de réconfortant dans un monde nouveau et étranger).

4) Se sentant soutenus et encouragés, les immigrants pourront développer la confiance nécessaire à leur insertion sociale et à leur engagement à titre de membres actifs de la société canadienne.

5) Les immigrants ont besoin d'être mis au courant du fonctionnement de la vie canadienne afin de pouvoir s'intégrer dans notre société.

6) Rien ne vaut une expérience personnelle en ce qui concerne les questions de la vie courante.

7) Les enfants d'immigrants ont aussi besoin de préparation à la vie canadienne.

8) Il importe de sauvegarder l'intégrité de la famille en faisant intervenir, dans la mesure du possible, tous ses membres; l'expérience en orientation aura plus d'effet si la famille tout entière l'appuie et s'y engage.

Éléments du programme

Les activités du Projet de ressources pour les immigrants sont nombreuses:

a) orientation sociale, culturelle, communautaire et en matière de citoyenneté;

b) formation de base en anglais pour les adultes;

c) initiation à la prématernelle pour les enfants en bas âge et garderie pour les plus jeunes;

d) services de soutien social;

e) activités d'orientation scolaire;

f) échanges culturels entre les groupes ethniques.

Voici en quoi consistent ces éléments:

a) Orientation sociale, culturelle, communautaire et en matière de citoyenneté

On présente aux immigrants les principaux services communautaires disponibles au Canada et on célèbre avec eux certaines de nos fêtes: l'Action de grâce, Noël, Pâques. Selon les besoins qui se manifestent, il y a démonstration et discussion relativement aux normes d'hygiène personnelle au Canada, à la façon nord-américaine d'empaqueter le dîner des élèves.

b) Formation de base en anglais pour les adultes

On prépare en douceur les adultes à l'apprentissage de l'anglais, l'objectif étant de faire naître la confiance nécessaire à cet apprentissage. La plupart des clients sont de parfaits néophytes et la première étape vise à ce qu'ils puissent se débrouiller pour l'essentiel de la vie quotidienne. La méthode est bilingue afin de faciliter la transition. Peu à peu, la traduction disparaît de sorte qu'à la fin de l'année, on passe à l'immersion afin de préparer aux classes unilingues d'anglais offertes en divers endroits.

c) Initiation à la prématernelle pour les enfants de trois et quatre ans

On veut préparer les enfants d'immigrants à leur entrée à la maternelle. On stimule par le jeu l'emploi de l'anglais; les enfants font aussi l'expérience de la prématernelle selon le modèle coopératif fortement axé sur l'éducation des parents, mais adapté aux besoins particuliers des familles immigrantes. L'ambiance bilingue accroît la confiance des enfants. On recrute des bénévoles parmi les mères ayant des enfants d'âge préscolaire qui parlent anglais. Les enfants des auxiliaires amènent les enfants immigrants à parler l'anglais et servent de modèle à ces enfants qui hésitent souvent à tenter de nouvelles activités. La garderie destinée aux tout-petits constitue un aspect primordial du programme. Elle permet à toutes les mères de participer et répond aux besoins des parents immigrants qui emmènent toujours leurs enfants, où qu'ils aillent.

d) Services de soutien social

Ce sont des services d'orientation pour les individus, les familles ou les groupes où l'on fait appel au réseau de soutien du groupe ethnique. Pour certains problèmes d'adaptation on offre une consultation individuelle à court terme et des services de référence. L'orientation de groupe permet de traiter de problèmes ou de préoccupations propres à l'ensemble; le partage de ses expériences, de ses inquiétudes ou des solutions éventuelles rassure les familles, leur procure du support et combat le sentiment d'aliénation ou de découragement. Le réseau de soutien ethnique vise à remplacer les liens sociaux et familiaux rompus au moment de l'émigration, par la création d'une communauté attentive et accueillante qui suscite l'entraide et l'établissement de liens affectifs solides parmi ses membres.

e) Activités d'orientation scolaire

Pour les familles immigrantes ayant des enfants au foyer, l'adaptation au régime scolaire canadien est essentielle à la réussite de leur établissement au pays. Le Projet de ressources pour les immigrants étant fondé sur l'école, il donne lieu à de nombreuses occasions de relier les familles immigrantes à l'école. L'objectif est d'encourager les familles à prendre une part entière à la vie scolaire de leurs enfants.

f) Échanges culturels

Les occasions pour les nouveaux arrivés ne parlant pas l'anglais d'entrer en contact avec les autres groupes culturels qui composent la mosaïque canadienne sont d'habitude très rares. On organise des échanges culturels entre les divers groupes ethniques qui participent au programme afin de mieux se comprendre et mieux s'accepter, apprentissage nécessaire dans un Canada multiculturel. Les échanges réguliers entre les bénévoles canadiens et la clientèle immigrante du programme sont également utiles de part et d'autre.

2. Le Projet de liaison multiculturelle foyer-école

Le projet est né de l'intérêt de plusieurs intervenants du milieu à l'égard des besoins particuliers de 43 pour cent des élèves inscrits dans les écoles de Vancouver et pour qui l'anglais est la deuxième langue au foyer. Le service de liaison foyer-école vise essentiellement à faire le pont entre le foyer immigrant et l'école, entre le foyer et la société. Tout comme pour le Projet de ressources pour les immigrants, on fait appel à des travailleurs bilingues et biculturels qui ont une connaissance précise des groupes culturels dont font partie les familles immigrantes à qui s'adressent les programmes.

Il arrive souvent que l'agent de liaison établisse un premier contact avec la famille à la demande d'un spécialiste de l'éducation, (enseignant, psychologue), qui ne peut venir en aide à un élève, à cause de certains obstacles linguistiques ou culturels. Les familles qui se voient ainsi aider sur le plan scolaire se tournent ensuite d'elles-mêmes vers les agents de liaison foyer-école lorsque surviennent des difficultés d'un autre ordre.

Parmi les services offerts par nos agents de liaison, on trouve notamment: des services d'orientation scolaire et sociale pour les élèves et leurs parents; des services d'interprétation, y compris la traduction de matériel scolaire; l'initiation à la prématernelle; la consultation à court terme pour les élèves ou leurs parents; des services de référence aux organismes du milieu; l'encouragement à la participation des parents aux activités scolaires et communautaires; l'instruction des adultes en faveur des cours d'anglais, de l'orientation professionnelle et des relations parentales; l'enrichissement culturel; des séances de groupe avec les élèves pour l'adaptation sociale et la recherche de soi; des échanges multiculturels et la sensibilisation du personnel scolaire et du milieu aux autres cultures.

Ces deux dernières années, dix-sept agents multiculturels sont intervenus auprès de familles immigrantes dans le cadre de ce projet relié au milieu scolaire. Ces travailleurs constituent une ressource culturelle en ce qu'ils assurent la communication essentielle entre les éducateurs, les familles immigrantes et divers organismes sociaux.

En résumé, dans une société qui se veut multiculturelle, les principales institutions canadiennes ont réagi bien lentement au fait multiculturel et à la nécessité d'ouvrir en ce sens la prestation de nos services. Dans le cas des deux programmes que nous décrivons, les travailleurs et les bénévoles comblent les lacunes de nos institutions envers des familles et des enfants venant de tous les milieux culturels. L'expérience qui en découle fait ressortir l'importance d'avoir des services de soutien transitoires afin d'aider les immigrants à se joindre au courant. Nos programmes ont acquis l'appui unanime des principaux groupements et organismes au sein même des communautés ethniques ainsi que, dans l'ensemble de la société, celui des gouvernements, des écoles et des associations et organisations non-gouvernementales.

En procurant de tels services de soutien sur le plan scolaire et social, non seulement renforçons-nous les familles immigrantes et par là la société tout entière, mais nous contribuons aussi à réduire l'égarement qui fait suite au déracinement et à éviter que se développent des problèmes d'ordre mental. De ce fait, la communauté d'accueil prend conscience des besoins et des aspirations des nouveaux arrivés. Dans l'ensemble, nous tirons avantage de la contribution des immigrants à notre bien-être socio-économique et notre tissu socioculturel se trouve en outre solidifié et enrichi par la participation accrue de ces derniers à tous les domaines de la vie canadienne.

Situation numéro quatre

À 'Carrefour de l'avenir': des vacances - bonheur comme instrument de l'intégration et véhicule de la valorisation des ethnies

Une carte de visite: le reflet de Carrefour

Un jeune homme sympatique, le visage franc et ouvert me tendait sa carte de visite. "Plein air, Carrefour", y lisais-je, à côté d'un emblème qui représentait la rencontre des quatre coins du monde. En bas à gauche, un coq chantait heureux, du haut d'un clocher se dressant dans la verdure. À droite était écrit "René McKay, directeur général".

Cette petite carte, j'allais l'apprendre, reflète l'accueil chaleureux et souriant qui attend les hôtes de Carrefour de l'Avenir, près de Drummondville, au Québec. Ce coin de repos verdoyant dans un paysage ondulant, parsemé de lacs et de rivières claires est situé, géographiquement, très près de Montréal. Mais, psychologiquement, il se trouve à mille milles de la ville.

Le projet

"Cette distance psychologique est un des secrets de notre réussite," me confiait René. Il était venu me parler de son projet, "Carrefour": des séjours à la campagne où Canadiens et immigrants apprennent à se connaître. Le but des activités est double: faciliter l'intégration à la société québécoise des nouveaux arrivés à faible revenu, et valoriser les différentes ethnies aux yeux des Canadiens.

"Voyez-vous," m'expliquait-il, "nous voulons ouvrir les portes du ghetto immigrant au Canada. Nous recevons donc nos hôtes dans une propriété à la campagne que nous avons hérité d'un ordre religieux. Les gens viennent y passer soit des fins de semaine, soit une ou deux semaines entières. Nous organisons dans le cadre du projet deux types de séjours: des séjours scolaires et des séjours familiaux. Les premiers, les groupes scolaires, viennent uniquement en fin de semaine ou pendant quelques jours fériés. Ce sont des enfants de la même classe - un mélange de Canadiens et d'immigrants.

Lorsqu'il s'agit des séjours familiaux - où les parents viennent avec leurs enfants - on accepte 60 familles, parmi lesquelles 30 canadiennes et 30 immigrantes. Nous les choisissons d'ailleurs, du même milieu et du même quartier. Nous donnons la priorité aux nouveaux immigrants, ainsi qu'à ceux qui n'ont pas les moyens.

Évidemment, l'idéal serait que tous restent au moins une semaine. En deux jours, vous ne faites qu'effleurer le problème. Mais il y en a qui ne peuvent pas se le permettre, même si on leur accorde des réductions importantes comme nous le faisons assez souvent d'ailleurs. Il faut donc faire de son mieux et travailler dans les limites du possible."

L'importance de l'invisible: l'ambiance de Carrefour

"Décrivez-moi un peu les lieux," lui demandais-je.

"Pour ce faire, je dois vous décrire d'abord quelque chose d'invisible, mais bien réel: l'ambiance. Nous avons voulu créer à Carrefour une ambiance spéciale - propice à la détente et à la relaxation. Nous avons appris, il y a longtemps, que loin du stress du travail, loin des tensions de la ville, l'esprit des gens s'ouvre plus facilement à de nouvelles idées. Ils s'adaptent plus facilement à leur environnement. Nous avons créé donc à Carrefour une ambiance tout à fait différente du milieu urbain. En ville, l'impersonnalité du cadre, la vie trépidante et la fatigue, empêchent les gens de prendre vraiment contact les uns avec les autres. À Carrefour, au contraire, ils ont le temps de faire connaissance. Ils ont tout le temps de faire ce que le coeur leur en dit, et ce qui est très important, bien manger et bien dormir."

"Mais ce sont donc des vacances que vous offrez au gens!"

"Bien sûr, mais - et c'est là un '<u>mais</u>' très significatif - ne vous méprenez pas! Ces vacances ne sont qu'un outil pour atteindre notre objectif: elles sont l'instrument de l'intégration pour les immigrants, et le véhicule de la valorisation des nouveaux-venus pour les Canadiens. C'est là un point essentiel à retenir.

Le travail sur le terrain

Parvenir à ces objectifs demande des circonstances bien particulières. Ceux qui travaillent sur le terrain - et non dans un labo - ceux-là le comprennent assez vite. Ils comprennent que c'est durant les loisirs que les gens communiquent, bien plus qu'au travail. Au fur et à mesure que se passent les vacances, ils les voient s'ouvrir les uns aux autres; ils constatent la chaleur croissante des relations entre eux. Voyez vous, les séjours de Carrefour ne sont pas du tout pareils aux rencontres formelles entre ethnies organisées 'officiellement' en ville. Chez nous, comme je vous le disais tout à l'heure, l'ambiance des rencontres est spéciale - vraiment toute particulière."

"Ah, je commence à comprendre," répondais-je. "Et c'est donc pour cela que vous faites la réclame de 'belles vacances', si je peux employer une expression aussi commerciale."

La mise en marché du produit intégration-compréhension mutuelle

"Vous pouvez. Et non seulement vous pouvez, mais vous devez le faire! Pour la promotion et la vente de notre produit - l'intégration, l'adaptation, la connaissance mutuelle - car c'est ça notre produit - je m'appuie sur les mêmes critères que l'entrepreneur privé. Carrefour n'attirerait personne si je disais aux gens: 'Venez vous intégrer! ou Venez perdre vos préjugés!' Je fais donc de la publicité en les invitant à faire un tour chez nous. Je leur dis, 'Venez vous détendre à la campagne'; je les encourage, s'ils le veulent, à visiter les lieux avant de s'engager, à venir voir où ils seront logés et la salle à manger où ils prendront leurs repas. Je les invite, en somme, à venir voir combien c'est beau, agréable, et 'confortable' chez nous. Cette présentation est cruciale pour faire accepter notre invitation!"

"Votre mot 'confort' me surprend. Je crois que j'imaginais des installations d'une rusticité bucolique agréable, mais quelque peu spartiates."

Le "tout confort"

"Non, ce n'est pas du tout ça. Ce n'est pas un genre de camping chez nous. Au contraire, on met beaucoup l'accent sur le confort. Il ne faut pas oublier ce que plusieurs de nos hôtes ont dû subir avant d'arriver au Canada; même le mot camp est anathème pour eux. D'ailleurs ce sont presque tous des gens du milieu ouvrier - des gens qui travaillent 'dur'. Après une longue année, ils cherchent la paix - et le repos véritable. Nous leur offrons donc cela. Nos bâtisses sont claires, aérées - très bien chauffées en hiver. Les lits sont confortables, je peux vous l'assurer, et les repas sont 'extras'. Je ne veux pas dire par cela une cuisine de luxe, mais des repas abondants - et savoureux."

"Tiens, vous avez dit 'bien chauffées en hiver'. Vous offrez donc des séjours toute l'année?"

"Bien sûr! Les gens qui travaillent dans la construction sont libres en hiver. C'est la saison qui leur convient le mieux. Évidemment, pour ceux qui travaillent dans les fabriques de textiles ou de chaussures la saison n'a pas la même importance. De toute façon, Carrefour fonctionne sans interruption toute l'année."

"Bon, je vois assez bien maintenant le cadre physique de Carrefour, et j'en sens l'ambiance. J'imagine que pour créer cette ambiance, l'élément humain doit compter pour beaucoup."

L'élément humain, facteur clé: les critères de sélection de l'équipe et son travail

"C'est certain. Bien que notre situation à la campagne et la qualité de nos installations - bâtisses, cafétéria, piscine, équipement sportif aient leur importance, tout cela n'est qu'un tableau inanimé. Il faut l'élément humain pour lui donner la vie. C'est là la tâche de mes animateurs. Ce sont eux qui sont responsables de l'ambiance que nous avons créée. Ils sont donc un facteur clé de notre réussite."

"Expliquez-moi alors comment vous choisissez votre personnel."

"Mon personnel? Je dirais plutôt mon équipe. Premièrement, je cherche des gens qui savent travailler 'sur le plancher des vaches'. Des théoriciens ne vont pas faire notre affaire. Ensuite, je cherche des gens qui ont un concept intégriste de la personne humaine."

"Je suppose aussi, que vous cherchez des gens qui savent parler d'autres langues?"

"Oui,...plusieurs membres de notre équipe ont travaillé aussi avec Voyages-Aventures. Cette agence a réuni tout un groupe de gens polyglottes. Mais lorsque j'interviewe quelqu'un, je ne mets pas l'accent sur l'autre langue parlée, mais sur le don de faire parler les autres. Voyez-vous, je m'intéresse à des gens qui savent aider les autres à verbaliser leurs pensées, et qui savent comprendre autrui. Il est très important, aussi, qu'ils sachent réfléchir sur un problème et le solutionner.

Évidemment, je fais un premier tri en lisant les résumés, car il faut une certaine connaissance des activités artisanales et sportives que nous proposons. Ensuite, je convoque les candidats pour l'interview. Je leur demande de me parler sur n'importe quel sujet d'actualité. Cette année-ci, par exemple, je leur ai demandé de me parler du référendum."

"Oh! là là! Quel casse-tête, savoir s'il fallait défendre le oui ou le non!"

"Mais il ne s'agissait pas du tout de cela," de m'expliquer René en riant. "Il s'agissait de la méthode employée pour mettre la question en perspective et la façon dont les candidats s'exprimaient. Je voulais voir si, en présentant un point de vue, ils allaient intéresser les gens, ou les aliéner. Et je jugeais en même temps de la manière dont ils s'intégreraient à notre équipe."

"Ça n'a l'air de rien, mais c'est très savant! Combien d'animateurs avez-vous choisi cette année?"

"Quatre, dont deux à temps plein et deux à contrat pour la saison. J'aurais voulu qu'ils soient quatre à temps plein - comme auparavant - plus moi-même, car l'idéal est un animateur pour 15 hôtes, 20 au maximum. Il y a, entre autre, énormément de travail à réaliser avant que l'on reçoive les gens: contacts à prendre, planification du programme des ateliers, activités en plein air, soupers-causeries. Ensuite, il faut adapter le programme en fonction de la clientèle spécifique à recevoir. Tout cela demande de la réflexion et prend du temps. Si on était plus nombreux cela aiderait. Je fais bien souvent des semaines de 60 heures! Mais mon budget ne me permet pas d'engager plus de personnel."

"L'argent représente donc un problème pour vous?"

Les limites imposées par le budget

"Eh bien oui! Un problème d'envergure. C'est le manque de fonds - qui limite la réalisation complète de notre projet."

"Mais, au moins, à la fin de chaque saison vous bouclez les deux bouts?"

"Pas toujours. Pendant les trois mois - janvier, février, mars - qui viennent de se terminer, nos dépenses dépassaient de 14 500 $ nos entrées. Évidemment c'est grâce aux subventions qui couvrent ces frais de fonctionnement que nous pouvons continuer de la sorte. L'aide qui nous est apportée à la fois par le ministère de l'Immigration du Québec et le Secrétariat d'État nous est indispensable. Elle est reconnue et appréciée comme telle. Mais nous ne comptons pas aveuglément sur ces contributions. 'Nous coupons le costume à la mesure de l'étoffe disponible'. C'est-à-dire, nous fonctionnons au rythme des subventions, et donc du mandat, qui nous ont été accordées."

"Les dépenses fixes, chaque année, pour l'entretien de vos installations, sont-elles lourdes?"

"Bien sûr. Et malheureusement, l'entretien des bâtiments - appartements, cafétéria, ateliers - ainsi que de la piscine et de l'équipement sportif - coûte de plus en plus cher. Une hypothèque de 50 000 $ sur les immobiliers a été accordée par le Haut Commissariat à la jeunesse, aux loisirs et aux sports. Ces fonds vont nous permettre d'agrandir notre capacité de réception par la pose de cloisons additionnelles. On va pouvoir recevoir 125 familles à la fois, au lieu des 60 dont je vous ai parlé."

J'ai dû le regarder drôlement, car René ajoutait tout de suite: "Non, nos appartements ne seront pas trop petits. Tout le monde nous dit que maintenant ils sont vraiment trop grands!" Et reprenant le fil conducteur, il observait: "Évidemment, un nombre accru de participants au séjour implique un nombre accru d'animateurs et de personnel de soutien - ménage, cuisine, etc. Et un plus grand effort, aussi, de publicité, de liaison et de planification."

"Comment y arriverez-vous avec l'inflation qui nous touche tous? J'imagine que des animateurs aussi doués que ceux que vous choisissez doivent revenir cher?"

"Cher? C'est une façon de parler. Le tarif minimum est de 11 000 $."

"Si peu!"

"Bien oui. Comme vous voyez, on n'est pas là pour l'argent, mais parce qu'on aime ça. J'ai une liste d'animateurs que j'apprécie beaucoup, et à qui je fais appel tout à tour, selon le groupe que nous allons recevoir. Je voudrais pouvoir leur offrir plus, mais je ne peux pas le faire. Voyez-vous, il est indispensable de contenir les dépenses si l'on veut maintenir des prix accessibles à nos hôtes. On ne peut jamais perdre de vue cet objectif-là, car les gens que l'on doit attirer sont justement ceux qui ne peuvent pas se payer des vacances trop chères."

Un séjour à la portée des plus défavorisés

"Combien demandez-vous?"

"Cette année notre prix est de 17 $ par jour, par famille. Comme vous voyez, pour ce que nous offrons, c'est un prix imbattable. Mais c'est un maximum pour la clientèle que nous voulons recevoir."

Les hôtes de Carrefour

"Ah, parlez-moi des groupes qui viennent chez vous. Comment sélectionnez-vous les participants immigrants?"

"De plusieurs façons: un certain nombre est choisi par le M.I.Q. qui organise chaque année un séjour appelé 'Rencontres et retrouvailles'. Mais à part ce séjour là, nous recrutons nos hôtes à travers des réseaux d'information informels, des organismes que nous contactons

nous-mêmes: le Centre social d'aide aux immigrants, les associations ethniques, les comités de parents des écoles, et surtout, Les Soeurs du Bon Conseil. Ces dames sont très au courant de ce qui se passe dans la communauté immigrante et elles savent choisir ceux qui auraient vraiment besoin de venir chez nous. Tous les groupes que nous contactons, d'ailleurs, nous conseillent sur les besoins spécifiques des participants qu'ils nous recommandent."

"Tous les participants, donc, sont recommandés ainsi?..."

"Pas tout à fait. On s'est fait à travers les années une bonne réputation. Nous recevons, par conséquent, pas mal de demandes individuelles."

"Alors, comment procédez-vous?"

"Eh bien, puisque nous voulons donner la préférence aux plus désavantagés, nous exerçons un contrôle: références à l'usine où la personne travaille, au Centre d'aide, ou aux associations ethniques. Comme partout dans la vie - tant du côté canadien que du côté immigrant- on découvre, de temps en temps, des gens qui peuvent payer mais qui ne veulent pas le faire."

Un mécanisme de contrôle

"Alors il vous faut un mécanisme de contrôle totalement efficace?"

"Eh oui; mais pour autant que l'on essaie, il y a quelquefois des rusés qui passent à travers le filtre. Tiens, il y a deux ans, on a découvert qu'une famille - à qui on avait même accordé une réduction considérable, tant ils se plaignaient d'être dans le besoin - était allée passer la deuxième semaine de leurs vacances dans un hôtel de luxe! Ils se vantaient d'avoir fait des économies chez nous. Une surprise désagréable, qui, heureusement, n'arrive que rarement."

"C'est sûr ... Maintenant, dites-moi, une fois que vous avez accepté les gens, comment procédez-vous?"

La préparation et la présentation d'un séjour

"Bon, en premier lieu je présente Carrefour à ses futurs hôtes. Mais chaque présentation varie selon la clientèle que

j'accueille. Comme je vous le disais tout à l'heure, il faut tenir compte de son marché pour vendre un produit. Par conséquent, chaque présentation de Carrefour est, forcément, un peu différente de l'autre. À titre d'exemple, voici comment j'ai procédé en janvier dernier pour un séjour de familles haïtiennes et canadiennes.

Cette fois-là c'était le comité de parents dans une école d'un quartier ouvrier qui a fait le recrutement des hôtes potentiels. Je suis allé ensuite à cette école pour préparer le séjour. Les parents avaient retenu l'auditorium. Moi, j'ai apporté, bien entendu, des diapos, et j'ai décrit nos installations et expliqué les activités que l'on peut faire chez nous en hiver. En plus des ateliers, que nous avons créés à la demande expresse des gens qui venaient en séjour, nous pratiquons des activités de plein air. Nous avons des raquettes et des skis de fond - 150 paires. On joue également au ballon-balai. Ce sont là des sports que les débutants peuvent pratiquer tout en s'amusant. Évidemment, l'équipement est restreint. Les gens qui veulent s'en servir s'inscrivent auparavant. Nous veillons alors à ce que le même nombre de Canadiens et d'immigrants composent un groupe quelconque. Mais lorsque je parle de ces activités je n'insiste jamais, ni au moment de ma présentation, ni pendant le séjour, sur leur côté sportif ou compétitif. Il s'agit toujours de loisirs récréatifs, d'activités physiques et culturelles. Je souligne aussi, qu'aucune activité n'est imposée, et que nous bâtissons ensemble le programme à chaque séjour."

"Ensemble?"

"Oui, c'est sûr. Bien que nous connaissions par expérience les besoins globaux de nos hôtes, et que nous ayons été conseillés en plus par ceux qui nous les recommandent, nous demandons toujours aux gens de définir eux-mêmes leurs besoins. Nos animateurs les encouragent à prendre en main eux-mêmes leur séjour."

"Mais comment y arrivez-vous?"

"De plusieurs façons: par exemple, en causant la veille, disons, de la cuisine typique de chacun, un animateur trouvera l'occasion pour demander 'seriez-vous prêt à préparer un repas de chez-vous?' Disons que cette fois-ci il y a des Portugais ou des Espagnols en vacances chez nous; tout le monde participera alors à la 'matanza'. On trouve le porc chez un fermier voisin et la fête commence. C'est la première fois que les Canadiens voient ça, et comme ils se régalent lorsque l'on se met à table!"

Le repas et le sport, prétextes de conversation et de découverte d'autrui

"Vous me faites venir l'eau à la bouche. Avouons-le, nous apprécions la bonne chère au Québec. C'est là un lien sûr entre nous et les autres peuples."

"Bien oui, mais aussi, les repas typiques sont des prétextes de conversations et de découvertes - tout comme les premiers essais à bicyclette ou en skis. C'est une des vérités que l'on apprend lorsque l'on fait la recherche sur le terrain, et non en labo. C'est sur le terrain aussi, que l'on constate que c'est à partir d'expériences vécues, que les gens apprennent à se connaître et à s'apprécier."

"Mais le constatez-vous de manière tangible?"

"Certainement! Lorsque nous entendons un immigrant qui s'exclame 'comme je me suis senti soulagé quand M. Bertrand m'a aidé à me remettre debout sur mes skis'; ou un québécois qui dit 'ça m'a fait bien plaisir quand M. Coelho m'a aidé à réparer la roue de mon vélo', eh bien, lorsque nous entendons ça, nous savons que nous avons réussi à faire 'passer' une idée. Voyez-vous, c'est ce genre de commentaire-là que nous cherchons à provoquer. Ces mots reflètent la découverte des qualités d'autrui."

Une simplicité apparente masque une structure technique et émotive hors pair

"C'est très calé, tout ça! Je ne peux pas m'empêcher de vous le répéter. Ça n'a l'air de rien, mais ce que vous faites demande une connaissance profonde, et très précise, des relations interpersonnelles. Le tout est si bien structuré. Rien n'est laissé au hasard. Toutes les réactions voulues sont prévues - voire provoquées, comme vous le dites."

"C'est exact. La base même du projet est sa structure d'accueil technique et émotive - bien en place, et très au point. Sans cela, Carrefour n'existerait pas. Pensez, nous recevons, dans cette seule année 1978-1979, 1 600 personnes de presque toutes les origines; cela représente un total de 6 500 'jours-immigrants'! Ces chiffres reflètent une réalité bien concrète qui n'aurait jamais été possible sans une structure stable et perfectionnée, conçue en fonction des objectifs à réaliser."

"Je comprends. Et quel effort ils reflètent aussi! À la fin de la journée active et fructueuse, j'imagine que vous vous mettez à table, vous réjouissant d'une soirée bien à vous, un répit bien mérité dans le travail."

"Au contraire! Les repas du soir et les heures qui suivent font partie du programme. Ce sont des moments précieux. Vous savez, lorsque nous demandons aux gens 'Que voulez-vous faire pendant vos vacances?', ils répondent toujours, entre autre, 'causer'. C'est pour cette raison que les soirées sont consacrées à des soupers-causeries."

Des soupers-causeries

"De quoi parle-t-on pendant ces soirées?"

"De la journée, bien sûr. Et ensuite, de la maison, de l'épicerie, du dépanneur, de l'accès aux services sociaux. Les Québécois et les nouveaux-venus échangent leurs expériences de tous les jours. Les enfants, évidemment, parlent de tout autre chose. Leur conversation est centrée autour de l'école et du terrain de jeu. Ils disent la vérité d'une manière tordante, mais aussi, parfois, triste. Ils ont leurs problèmes d'adaptation comme les grands. Je crois que nos moniteurs-animateurs qui s'en occupent savent les aider."

"Vous en avez donc qui arrivent maussades et qui partent souriants?"

"Oui, mais nous en avons aussi qui restent maussades. Je ne veux pas vous faire croire que tous accrochent. Mais pour les petits, comme pour les grands, nous avons des trucs pour briser la glace et donner un bon départ au séjour."

Des trucs pour briser la glace

"Ah! racontez-moi vos secrets."

"Tous non, mais je veux bien vous en raconter un seul. Par exemple, lors des séjours familiaux, on demande à chaque famille canadienne de mettre son nom dans un chapeau et à chaque famille immigrante de mettre le sien dans un autre. Les deux groupes échangent ensuite les chapeaux et chaque famille en retire un nom. Il faut alors que chaque famille pose des questions - beaucoup et très détaillées - à l'autre, car chacune doit ensuite présenter l'autre au groupe."

"Bien trouvé! Et un autre?"

"C'est facile, on ...ah, non! J'ai promis de révéler un seul de nos secrets. Il faut venir chez nous pour en apprendre d'autres!"

Le transport

"D'accord, mais pour m'y rendre ... À ce propos, je ne vous ai pas encore demandé comment font les gens pour venir chez vous."

"On y va tous ensemble, dans des autobus que l'on réserve à cette fin. On choisit un lieu de réunion central dans le quartier, soit l'école, soit le centre communautaire ou l'église. Mais il faut s'entendre là-dessus," ajoute-t-il, en riant. "Je me rappelle une fois où les animateurs et les autobus attendaient devant la maison paroissiale et nos passagers patientaient devant l'école." Puis il ajouta, sérieux, "récemment l'éparpillement des immigrants dans les petites villes à l'extérieur de Montréal a rendu plus compliqué le ramassage; mais ce n'est pas un problème insoluble."

Les séjours pour les groupes scolaires

"En parlant des séjours familiaux vous avez de temps en temps mentionné les enfants. Voudriez-vous me décrire maintenant les séjours réservés uniquement aux jeunes?"

"Avec plaisir. Comme je vous ai déjà dit, nous recevons les groupes scolaires, qui comprennent immigrants et Canadiens, soit pendant les fins de semaine, soit pendant quelques jours de vacances."

"La durée du séjour est donc la seule différence?"

"Pas vraiment. La différence principale est dans la préparation du séjour. Voyez-vous, beaucoup de jeunes n'ont jamais quitté leur foyer avant de venir chez nous. Si nous voulons qu'ils passent un séjour heureux, il faut tenir compte de ce fait. Par conséquent, lorsque les élèves de l'école du Saint-Enfant Jésus devaient venir à Carrefour, voici comment nous avons fait: dans les mois qui précédaient le séjour, nous avons organisé, avec les moniteurs qui devaient encadrer les enfants, plusieurs activités para-scolaires socio-culturelles à l'école. La première était une soirée à laquelle les enfants participaient avec leurs parents. J'ajoute qu'il y avait des interprètes présents pour faciliter la participation des parents portugais. Ensuite nous avons tenu pour les enfants une soirée portugaise, pour initier les élèves canadiens à la culture de leurs camarades de classe. Nous avions de cette façon jeté les bases de réceptivité du programme prévu - un programme qui visait à accroître l'appréciation mutuelle entre les deux groupes. Ça a si bien marché que quelques parents ont continué à se fréquenter après le séjour des enfants. Je m'en réjouissais, parce qu'il n'y avait pas de comité de quartier pour stimuler et maintenir ces contacts continus en ville."

Le souci de la continuité, dénouement logique du projet

"Ah, voilà à quoi je voulais en venir! Est-ce qu'il vous est possible, une fois que vos hôtes sont rentrés en ville, d'encourager les relations établies en vacances à devenir des amitiés durables?"

"C'est là notre espoir et notre projet d'avenir. Mais pour ce faire, il nous faut encore une personne travaillant à temps plein. Elle pourrait assurer la liaison entre la campagne et la ville, ainsi qu'entre Carrefour et toutes les associations ethniques avec lesquelles nous devons maintenir des contacts à l'année longue. Mais cette personne doit être très soigneusement choisie. Il lui faudra non seulement une connaissance parfaite de l'expérience Carrefour, mais aussi un savoir-faire perspicace. Sans cela, elle risquerait de geler des contacts établis. Croyez-moi, c'est un danger. J'en ai déjà fait l'expérience.

Ceci dit, nous voudrions vraiment arriver à maintenir en ville des amitiés qui ont fleuri à la campagne. Jusqu'ici les restrictions budgétaires - le manque de fonds - ont empêché la réalisation complète des objectifs du projet. Car évidemment, des rencontres et réunions périodiques en ville entre ceux qui se sont connus à Carrefour constituent le dénouement logique de notre activité. C'est l'ultime objectif que nous désirons réaliser."

"Je comprends fort bien que vous vous souciiez des perspectives de continuité. Croyez-vous pouvoir arriver à la réalisation totale de cet objectif?"

"Bien sûr que oui! Nous regardons tous, optimistes, en avant. Lorsque vous avez vécu une expérience aussi valable que la nôtre, ce n'est ni le courage ni l'enthousiasme qui vous manquent. Venez donc nous voir! Vous entendrez chanter le coq et vous le sentirez, vous aussi, cet optimisme. Venez partager notre expérience à 'Carrefour de l'avenir'. Nous vous attendons tous."

Situation numéro cinq

Comment fait-on le pont entre
une communauté ethnique et le Canada?

6 321 clients aidés et 11 001 services rendus

Je feuilletais la documentation du Centre portugais de référence pendant que mon taxi m'amenait au rendez-vous. Un tableau de chiffres (Annexe I) attira tout à coup mon attention. C'était des chiffres énormes, soufflants, à vrai dire, pour un organisme dont les effectifs n'étaient que de quatre personnes:

6 321 clients aidés pendant la seule année 1977-1978,
10 001 services divers rendus à la communauté portugaise de Montréal!

"Eh bien, me suis-je dit, voici un bel exemple des miracles de productivité que permet la technologie d'aujourd'hui. Lorsque vous équipez un bureau 'super-moderne' d'ordinateurs et de je ne sais quels autres 'gadgets' électroniques, quatre personnes font le travail de 40. Qu'en sera-t-il alors en l'an 2 000?"

Et je me replongeais dans l'étude des tableaux. Imaginez donc ma surprise lorsque mon chauffeur me déposa devant un immeuble à deux étages fort modeste, vieux peut-être de 100 ans - si ce n'est plus. Je m'attendais plutôt à un des nombreux gratte-ciel de Montréal, seuls édifices dignes d'abriter la technologie perfectionnée du Centre, telle que je la voyais dans mon esprit.

Les apparences sont trompeuses, me dis-je, et je me dirigeai vers la porte de l'édifice. L'odeur délicieuse du pain qui vient tout juste de sortir du four embaumait l'air. Je n'avais pas remarqué la petite boulangerie à côté du Centre. Dieu merci, pensais-je, celle-là ne se sert pas d'une stérile technologie moderne, mais plutôt des techniques de nos grands-mères. Comme ça sent bon!

J'ouvris la porte du Centre. Mon étonnement était à son comble. L'édifice n'était pas seulement vieux; il était croulant! J'étais entrée dans un petit vestibule fait à l'aide d'une cloison de contre-plaqué. À droite, quelques petites pièces s'ouvraient le long d'un couloir étroit. Le plancher, insouciant du niveau, descendait en pente douce vers l'arrière du bureau. Là, au fond, j'entrevoyais une salle où étaient entassés cinq ou six bureaux. Bien qu'il fût 5h30, hommes et femmes y travaillaient encore. Mais il n'y avait pas d'ordinateur, pas de gadgets électroniques; aucune merveille de la technologie moderne!

La réceptionniste, très accueillante, me souriait: "Monsieur Fernandes vous attend, Madame." Et elle m'amena dans le petit bureau à côté.

Merveille moderne: le bénévolat, une formule efficace

Julio Fernandes, Antonio Moncada et Fatima Ramos de Oliveira m'accueillaient amicalement. Des documents ayant rapport au projet que nous devions discuter étaient posés sur la table qui occupait presque toute la petite pièce.

"Nous regrettons de commencer cette réunion à la fin de la journée," me it Fatima. "Mais puisque nous travaillons tous ailleurs, c'était la seule heure possible."

"Vous êtes donc tous des bénévoles - même vous Julio, le président du Comité coordonnateur du Centre?"

"Eh oui. La tradition du bénévolat est aussi vieille que le Centre, car le Centre a commencé grâce au bénévolat. C'est, vous le savez peut-être, d'une réunion de bénévoles de la Conférence de Saint-Vincent-de-Paul que le Centre est né en 1972. Le principe du bénévolat est resté depuis lors vivant."

"Alors le personnel du Centre est composé en grande partie de bénévoles?"

"Oui, c'est ça. Mais nous avons aussi un petit groupe de quatre travailleurs communautaires - des professionnels très efficaces, je le souligne - qui sont des permanents. D'autres, lorsqu'il le faut, sont engagés temporairement pour réaliser des projets spécifiques. En ce moment, ceux-là sont huit. C'est ensemble - permanents, temporaires et bénévoles - que nous faisons tourner la roue."

"Alors," dis-je, songeant encore aux chiffres impressionnants des services rendus, "vous êtes un très grand nombre de bénévoles fort efficaces?"

La formation des bénévoles

"Oui et non," répondit Fatima en riant. "Nous ne sommes pas très nombreux, mais nous sommes, je crois, efficaces. Beaucoup de nos bénévoles avaient déjà été formés comme assistants sociaux au Portugal. D'autres ont été formés ici, grâce au M.I.Q. ... c'est-à-dire, le ministère de l'Immigration du Québec. Ce ministère, après avoir patronné un comité pour étudier la formation de bénévoles travaillant avec les

immigrants, a mis en oeuvre un programme pilote de formation. Des cours spéciaux ont été organisés à la Faculté d'éducation permanente à l'université de Montréal. Différentes organisations, parmi lesquelles la nôtre, ont maintenant des contrats avec le M.I.Q. pour l'emploi des bénévoles ainsi formés.

C'est un système unique, très innovateur! Je crois que le Québec est seul à l'avoir. Ailleurs au Canada, les bénévoles sont formés par des organismes privés; soit par un centre local - comme le Etobicoke Volunteer Center, qui s'occupe de la formation des bénévoles pour les autres organisations de la localité, soit par chaque organisation individuellement. Et lorsqu'elles doivent assumer cette responsabilité elles-mêmes, ce travail leur prend énormément de temps.

Ici, au Centre, les bénévoles accomplissent près de la moitié des tâches. Ils sont donc, je crois, efficaces. Mais comme je vous disais, nous ne sommes pas très nombreux: juste une trentaine, et tous à temps très partiel."

"J'aimerais pouvoir vous dire que nous sommes nombreux," ajouta Julio. "Mais cela ne serait pas vrai. La plupart de ceux qui ont réussi dans la vie oublient leurs anciens frères du ghetto. Ils n'ont plus le temps de s'en occuper. Mais un petit noyau de fidèles serre les coudes et travaille, comme nos professionnels, d'arrache-pied."

"C'est donc cela, votre technologie moderne!" m'exclamai-je. Et comme ils me regardaient sans comprendre ma remarque, j'expliquai la conclusion à laquelle leur tableau de chiffres m'avait amenée. Un éclat de rire accueillit mes paroles.

"Les gadgets, c'est nous tous. Quant à l'édifice, vous vous rendez bien compte des conditions dans lesquelles nous travaillons. Ici nous étouffons en été et gelons en hiver. Nous n'avons ni espace suffisant pour nos employés, ni salle d'attente pour nos clients. Mais que pouvez-vous trouver d'autre, au prix annuel de 3 750 $? C'est tout ce que nous pouvons nous permettre comme loyer, car nous vivons au jour le jour."

"Mais comment cela?"

"Par la force des choses. Étant donné le caractère provisoire des projets, dont les subventions constituent notre seul fonds de fonctionnement, tout ici est provisoire - personnel, bail de location, tout. Cela nous pose des problèmes énormes, soit pour notre travail - qu'il

faut quelquefois interrompre - soit pour notre personnel. Vous savez, peu de gens peuvent se permettre de rester chez nous sans le minimum de sécurité qu'il faut pour élever une famille. Nous nous débrouillons comme nous pouvons. Bien entendu, il faut travailler selon les contraintes imposées - soit par notre budget, soit par le personnel professionnel et bénévole - et avec les bénévoles mis à notre disposition par le M.I.Q. Mais grâce à la bonne volonté de tous, nous réussissons, au prix de sacrifices, à nous acquitter du mandat qui nous a été confié lors de la fondation du Centre."

Le mandat du Centre

"C'est-à-dire?"

"Servir la communauté portugaise de Montréal."

"Servir ... c'est un mot vague. Quel sens lui donnez-vous?"

"Je peux vous répondre par une courte phrase," répondit Julio, en souriant; "nous faisons le pont entre la communauté portugaise et la société québécoise et canadienne."

"Le pont?"

"Oui, le pont; car lorsqu'il arrive ici, l'immigrant moyen portugais se trouve devant un vide face à la société canadienne dans laquelle il doit, et veut entrer. Il lui faut donc 'un pont' pour qu'il arrive à destination. Nous le lui offrons. C'est cela le service que nous lui rendons, tous les jours, ici au Centre."

"Minute, minute! Vous allez vite. Que l'immigrant subisse un petit choc culturel en arrivant ici, j'en conviens. Mais un vide? C'est un bien grand mot."

La nature de l'immigrant type

"Je n'exagère rien," me répondit Julio avec emphase. "Réfléchissez un peu à ce qu'il est, cet immigrant moyen. Ce n'est pas uniquement une personne qui parle une autre langue et qui a d'autres moeurs - bien que ces facteurs aient une très grande importance. C'est aussi un homme de la terre, un petit cultivateur qui arrive pour la première fois dans un milieu urbain. Tout lui est inconnu, étrange - la vie sociale, la structure économique et les droits et responsabilités qui en découlent, la façon de se loger, les services existants - qu'ils soient médicaux, éducatifs, récréatifs, ou autres.

Ensuite, c'est un homme qui vivait sous un régime totalitaire: il se trouve pour la première fois dans un pays démocratique. Il ne sait pas comment se comporter devant les fonctionnaires; il hésite à prendre une part active aux affaires communautaires, syndicales ou politiques.

Troisièmement, c'est un homme habitué à vivre dans un monde à peine transformé par la révolution industrielle. Son savoir-vivre, ses connaissances, ne sont pas du tout celles qui sont requises dans une société technologiquement évoluée comme le Canada. Ici il faut savoir s'exprimer, lire, écrire, calculer. Il faut être apte à suivre des cours de recyclage.

Finalement c'est un homme habitué à vivre simplement. C'est un homme qui n'a jamais connu la manipulation publicitaire d'une société de surconsommation qui est la nôtre aujourd'hui. Il est donc psychologiquement sans défense contre les pressions publicitaires insidieuses.

Vous voyez donc que l'individu que je vous décris, sortant d'un monde rural, frustré, à peine industrialisé, autoritaire, a, forcément, des valeurs souvent opposées à celles de la société canadienne. Ses rapports familiaux sont différents; sa façon d'éduquer ses enfants est autre; et ainsi de suite. Ce n'est pas la peine que je m'éternise là-dessus, j'en suis sûr. Il suffit de dire que lorsque l'immigrant portugais moyen arrive au Canada, il est désorienté sur tous les plans de la vie. Il est dépourvu des moyens nécessaires pour s'intégrer à la société canadienne."

"Effectivement, vous n'avez pas exagéré en parlant d'un vide devant cet immigrant. Voudriez-vous m'expliquer alors quels sont les services que vous lui proposez pour lui permettre de franchir ce vide, de traverser le pont."

Un pont pour franchir le vide: les services du Centre

"Vous comprendrez, d'après ce que je viens de vous dire, que nous avons conçu nos services pour répondre aux besoins de l'individu hypothétique que je viens de décrire. Mais ne croyez pas qu'on lui impose paternellement un programme quelconque. Au contraire, nous attendons que l'individu s'adresse au Centre (en personne ou au téléphone) et nous répondons à sa demande précise. Selon le cas, nous l'informons, ou l'orientons vers un bureau gouvernemental spécifique. Nous lui expliquons les formulaires; nous lui traduisons une lettre ou des documents; nous le conseillons.

Ensuite, et ceci est très important, à partir du problème de base que nous ressentons derrière sa demande - que ce soit l'ignorance du français, la méconnaissance de telle ou telle loi, l'incompréhension du système bancaire - n'importe quoi - nous l'orientons vers des activités éducatives organisées par le Centre. Nous renforçons ainsi notre action auprès des individus par des programmes de groupes et des programmes communautaires."

Des actions complémentaires

"Tiens, cela est un principe à retenir: une action à deux volets."

"Oui, au niveau du client, c'est cela, deux. Au niveau du Centre, pourtant, nous menons une action à trois volets; car en plus de nos services qui s'adressent aux individus et nos programmes de groupe, le Centre collabore à des activités menées par d'autres organisations communautaires et participe à des initiatives de différents ministères de la province. Le but de ce troisième volet est identique à celui des deux autres: favoriser l'intégration de l'immigrant. Mais à ce troisième niveau-ci, le Centre poursuit des activités qui sensibilisent les organismes canadiens aux problèmes de l'immigrant, ou qui créeront des conditions plus favorables à son acceptation par le milieu québécois."

"Bon! Je crois comprendre un des secrets de votre efficacité: vous attaquez le problème sur de multiples fronts. J'aimerais connaître les détails de cette action dont le projet Intégration dont nous devons discuter en est, je crois, le reflet."

"Pas le reflet," me corrigea-t-il gentiment, "mais un seul parmi d'autres!"

Les activités du Centre: des projets qui s'engrènent les uns dans les autres

Voyant ma surprise, Julio ajouta rapidement: "Je crois que la meilleure façon est de vous décrire l'ensemble du travail - ou autrement dit, l'ensemble des projets - du Centre:

Voyez-vous, nos projets, dans leur ensemble, forment un tout. Chacun, pourtant, en abordant un ou plusieurs problèmes spécifiques, a son accent propre. Bien que chaque projet soit une unité en soi, aucun d'entre eux ne doit être considéré séparément. Chacun a un rapport étroit avec l'autre, et tous visent le même objectif. Voilà pourquoi vous ne pouvez pas comprendre la portée précise du projet Intégration sans le situer par rapport aux autres, dans l'ensemble des projets du Centre."

"D'accord! Allons-y pour la vue d'ensemble."

"Bon! Vous savez qu'en 1977-1978, le Centre a reçu 6 321 clients - soit une moyenne de plus de 500 personnes par mois. Analysons maintenant les demandes d'information, etc. qui nous ont été adressées par ces clients. Vous verrez que certains sujets reviennent constamment, comme un 'leitmotiv'. Et si vous réfléchissez à la nature et au dilemme de l'immigrant-type, vous en comprendrez la raison. Tenez, en voici la liste:

Le travail: chômage, salaire minimum, accidents, recherche d'emploi;

Les pensions: pension de vieillesse, rentes du Québec; P.P.C., etc.;

L'assurance-sociale;

L'assurance-maladie;

Les allocations familiales;

L'éducation: garderies, classes d'accueil, système scolaire, équivalences, etc.;

Le logement;

L'immigration;

La citoyenneté;

L'aide juridique;

Le bien-être social;

Les transports;

Autres: Gaz, eau, électricité, téléphone, etc.

Nous avons donc établi, comme une de nos priorités, la conduite d'un programme continu d'information axé sur ces sujets-là. Voyez-vous, nous avons appris par expérience que l'on réussit mieux à 'faire passer' des informations lorsque l'on renforce l'aide accordée aux individus par des activités de groupes et des activités communautaires. Nous organisons donc simultanément au Centre trois types d'activités de groupe pour nos clients; des conférences-réunions destinées à un public de trente à cinquante personnes; des sessions d'information et de discussion destinées à des groupes plus restreints de huit à 15 personnes, et des cours d'initiation à la vie québécoise (Annexe II)."

Le principe qui régit les cours

"Des cours? De quelle sorte?"

"Nous en organisons de plusieurs types. Il peut s'agir de classes d'alphabétisation où nous employons une adaptation de la méthode de Paolo Freire. Il peut s'agir de classes de langue française dont je vous parlerai plus longuement tout à l'heure. Il peut enfin s'agir de cours dont le but est de faire comprendre le sens des formulaires de l'État et la manière de les remplir: les déclarations d'impôt, les demandes de prestations de chômage, la liste de frais pour l'assurance-maladie, par exemple. On inclut souvent aussi l'étude des chèques de paye avec les prélèvements à analyser, des factures de gaz, d'électricité, etc."

"Ces cours, sont-ils un élément important de vos activités?"

"Oui, car ils reflètent clairement la philosophie qui oriente toute notre action. Notre principe de base est le suivant: rendre indépendant l'individu; former un être capable de se tenir seul sur ses deux pieds, un homme ou une femme qui coupera ses liens avec le Centre, cédant sa place aux autres - aux nouveaux arrivés. Je vous fais remarquer, entre parenthèses, que notre clientèle se renouvelle continuellement. Nos programmes ne s'adressent pas perpétuellement aux mêmes personnes."

"Ce principe d'indépendance est très démocratique. Vos élèves doivent vous en remercier!"

"Pas tous, hélas. Vous savez, lorsque vous avez été habitué à vivre sous un système paternaliste - où on faisait tout pour vous sans vous donner les outils pour le faire, je veux dire la capacité de lire et écrire - vous trouvez bien difficile de faire l'effort. Mais peu à peu, les avantages de notre façon d'agir se font comprendre."

"Ah", ajouta Fatima en soupirant, "cette politique nous a même créé des problèmes avec quelques agences de voyage. Elles se faisaient une bonne somme d'argent en se chargeant de toute la paperasserie pour les illettrés. Certains auraient voulu que ces gens restent des handicapés toute leur vie!

"Malgré ces critiques intéressées", continua Julio en hochant la tête, "ce concept - de vouloir rendre indépendant du Centre notre client - reste fondamental dans toutes nos activités. Le piège le plus dangereux pour un organisme comme le nôtre est de perdre de vue ce principe-là."

La méthode d'enseignement

Je réfléchissais quelques instants..."C'est vrai. Par ailleurs, je vois la mise en oeuvre de ce concept dans chacun des trois volets de votre action. Mais pouvez-vous me donner un exemple de la méthode d'enseignement que vous avez adoptée pour y arriver?"

"Bien sûr. Cette année, nous avons mis au point une méthode d'enseignement en groupe que nous expérimentons depuis un certain temps: il s'agit de faire comprendre le sens de divers formulaires de l'État et la façon de les remplir. Auparavant, nous avions organisé des réunions où un conférencier s'adressait à un groupe de ... disons, 15 personnes. Ensuite, il demandait aux assistants de poser des questions. Et pendant que les uns parlaient, les autres s'ennuyaient. Les sessions s'éternisaient et les élèves perdaient l'intérêt.

Nous avons trouvé la solution au problème en faisant travailler les élèves en équipe. Nous leur avons demandé de s'asseoir par groupe de trois, autour d'une table. Chacun n'a que les questions des deux autres à écouter. Et parce que le groupe est petit, il écoute et il apprend beaucoup plus. Chacun remplit son propre formulaire et le professeur, qui passe de groupe en groupe pour répondre aux questions, le contrôle. Cela marche fort bien."

Julio souriait, et voyant que j'étais toujours prête à écouter, il continuait: "Bon, je crois que vous avez une idée plus précise maintenant de la technique que nous appliquons dans ces cours. Passons maintenant à nos cours de langue française. Absolument prioritaires, ils font l'objet d'un projet de grande envergure."

La priorité au français

"J'aimerais expliquer pourquoi nous accordons une priorité très urgente à l'apprentissage du français. Si vous analysez le nombre de demandes de traduction et d'interprétation que l'on reçoit au Centre, vous comprendrez immédiatement l'envergure du problème. Vous verrez la raison pour laquelle cette tâche est de la plus haute importance. Nous sommes convaincus, depuis toujours d'ailleurs, que l'ignorance du français constitue le handicap le plus grave de l'immigrant qui veut franchir le pont. Mais il ne s'agit pas seulement d'organiser un cours techniquement adéquat. Il s'agit encore plus de motiver, de soutenir et d'encourager l'élève une fois qu'il est lancé dans ses études.

Ce côté psychologique de l'apprentissage est assez complexe. N'oubliez pas que nous parlons d'une personne qui n'a fait que quatre ans d'école. Il travaille depuis son enfance. Maintenant qu'il est adulte, un apprentissage intellectuel lui paraît inutile, car jusqu'ici,

il s'est toujours débrouillé avec ce qu'il savait. D'ailleurs l'idée même des classes de français lui fait un peu peur. Cela l'intimide."

"Mon Dieu! Comment faites-vous pour lui inspirer une autre façon de voir les choses?"

"Eh bien, il y a trois ans nous avons entrepris une campagne massive de motivation et d'information:

- 900 circulaires ont été envoyées aux parents des élèves portugais des écoles du quartier;

- des affiches ont été apposées dans les établissements commerciaux les plus fréquentés par des portugais;

- des messages ont été glissés dans 700 sacs à provisions;

- des communiqués ont été envoyés aux journaux de langue portugaise;

- un programme spécial a été diffusé à la radio."

"Et vous avez obtenu des résultats positifs?"

"Je le crois. Évidemment, nous avons continué nos efforts dans ce sens pendant des années. Aujourd'hui la demande est telle que nous avons pu élaborer un projet de grande envergure, celui que j'ai mentionné. Il sera mis en oeuvre grâce à l'appui financier et à la collaboration technique de la C.E.C.M. ... la Commission des écoles catholiques de Montréal. Les cours vont occuper quatre professeurs à temps plein! J'ai ici une description, tirée du projet, des principes de l'enseignement et des activités que nous envisageons. Prenez-la, et lisez-la tranquillement chez vous (Appendice I).

Je crois," ajouta Antonio, "qu il faut être très conscient des efforts du Centre dans le domaine de l'éducation permanente. Ils sont étroitement liés à notre concept du client rendu indépendant, capable de se débrouiller seul. Ce client-là, vous comprenez, sera prêt à passer le pont. Toute la signification du programme est là, n'est-ce pas?"

"Oui, nous y revenons toujours," observa Fatima, "car le travail du Centre, c'est-à-dire l'ensemble de ses projets, vise cet objectif. Nos projets sont pareils à autant de rouages d'une montre. Ils s'engrènent les uns dans les autres et chacun fait tourner l'autre."

"C'est une analogie très expressive! Je crois que vous me dévoilez là encore un des secrets de votre efficacité."

"Peut-être," sourit Julio, feignant de prendre un air mystérieux.

Les programmes des jeunes

Puis, reprenant l'analogie de l'engrenage, il continua: "Je vous ferais remarquer le lien qui existe entre l'éducation des jeunes et celle des adultes. Nos programmes pour les jeunes sont donc une suite naturelle de projets conçus pour les adultes. Dans ces programmes, il s'agit, d'une part, de sensibiliser les parents - qui n'ont pas eu la possibilité de poursuivre leurs études - à la valeur d'une bonne éducation pour leurs enfants. Il s'agit, d'autre part, de motiver les enfants à continuer leurs études, et de les aider à rattraper leurs camarades canadiens dans certaines matières (Annexe III)."

"Et ce programme pour les jeunes, j'imagine déjà que, lui aussi, s'engrène dans un autre."

"C'est exact. Puisque l'enfant immigrant a aussi ses problèmes, vous remarquerez parmi les initiatives communautaires que nous avons appuyées, celle de la sensibilisation des institutrices et des assistantes sociales dans les écoles (Annexe IV). Cette initiative a porté ses fruits. Aujourd'hui, les institutrices des écoles du quartier (Groulx et Dawson entre autres), ainsi que celles des écoles d'accueil, viennent se renseigner au Centre sur la mentalité des parents portugais, et sur leur manière d'élever les enfants. Elles s'intéressent vraiment à leursélèves; elles veulent même savoir comment ils se rendent à l'école!

Nous considérons notre collaboration avec ces institutrices comme des plus importantes. L'intégration complète et heureuse des enfants immigrants dans la société environnante dépend du développement du potentiel humain de chacun d'entre eux. En même temps, il est important que ces jeunes gardent des relations harmonieuses, compréhensives et respectueuses avec leurs parents. Au gouffre qui sépare les deux générations n'ajoutons pas celui qui sépare deux cultures! Et justement, dans le but d'éviter que cela se fasse, les directions de plusieurs écoles nous ont demandé d'organiser, à l'école même, des activités auxquelles participent les parents aussi bien que les enfants. Nous avons accédé à cette demande avec joie (Annexe III)."

"Leur intérêt fort évident saute aux yeux. ... Et à quel autre programme sont-elles liées? Je suis intriguée par cet engrenage prodigieux de projets-activités. Où va-t-il nous mener maintenant?"

"Bien, cette fois-ci, il nous ramène aux autres activités en groupe, et aux autres activités communautaires du Centre, à celles, justement, qui constituent le projet 'Intégration', qui nous intéresse tout particulièrement aujourd'hui. Nous avons fait le tour complet de l'horizon. Vous pouvez comprendre maintenant le rôle des activités de ce projet par rapport aux autres activités du Centre. Vous pouvez mieux les situer dans le tableau global, et nous pouvons ainsi en discuter les détails. Regardons-les ensemble. Je vous passe notre texte.

Les activités du projet

Ce projet permettra de réaliser les activités suivantes:

1- Divulgation de nouvelles et sujets qui provoquent une meilleure connaissance et compréhension de la société canadienne. Cela sera fait à travers un programme hebdomadaire à la radio communautaire; participation à la télé communautaire; articles dans les journaux et dans les bulletins de la communauté.

2- Des réunions hebdomadaires avec les clients du C.P.R.P.S. et d'autres immigrants portugais. Ces réunions permettront un échange sur les expériences des participants ainsi que l'éclaircissement sur différents aspects de la société canadienne. Ces réunions peuvent prendre différentes formes:

- présentation d'un film suivie de débat;
- conférence ou débat en table ronde;
- soirée d'échanges culturels;
- sessions d'initiation à la vie québécoise sous forme de cours.

3- Organiser des excursions et sorties pour connaître le Québec et la façon de vivre des Québécois:-

...visite à une ferme, sorties d'hiver (pratiquer des sports d'ici), excursion à Hull et Ottawa etc.

4- Des renseignements seront donnés aux individus, groupes et/ou institutions qui seront intéressés à connaître la culture des immigrants portugais (on peut constater dans les rapports annuels du C.P.R.P.S. qu'il s'agit d'un service qui reçoit beaucoup de demandes. La réponse est souvent un peu superficielle à cause des limitations du Centre. La facilité d'accès du C.P.R.P.S. aux ressources et aux membres de la communauté lui permettra de réussir ces activités.

Projet Intégration sociale

Calendrier

Octobre
. Information "Les Portugais dans la société canadienne" (Durée - 2 semaines)
. Réunions - Réunion sur le rôle du C.P.R.P.S. face à l'intégration des immigrants portugais.
Réunion sur la problématique des groupes portugais au Canada.

Novembre
. Information "Le système d'aide sociale au Québec" (Durée - 2 semaines)
. Réunions - Réunion d'information sur le système d'aide sociale au Québec.
Réunion avec présentation d'un film sur le Canada.
Soirée avec un groupe de Canadiens du quartier
. Sortie Excursion à Ottawa ou Québec.

Décembre
. Information "Le système scolaire" (Durée - 3 semaines)
. Réunions - Réunion d'information sur le système scolaire
Réunion avec les parents de l'école du Saint Enfant-Jésus.
Réunion avec présentation d'un film sur le Canada.
. Sortie Visiter les écoles avec les parents.

Janvier
. Information "L'histoire du Canada" (Durée - 4 semaines)
. Réunions - Conférence sur l'histoire du Canada.
Conférence sur l'histoire du Canada (conclusion).
Réunion avec les parents de l'école D'Arcy McGee.

. Sortie — Excursion pour pratiquer les sports d'hiver.

Février

. Information "La nouvelle Loi sur l'Immigration"
(Durée - 4 semaines)

. Réunions- Réunions d'information sur la Loi sur l'immigration.

Soirée d'échange culturelle avec des Canadiens.

Réunions avec des parents de l'école J.-Jacques-Olier.

Réunion avec présentation d'un film sur le Canada.

. Sortie — Excursion pour faire des sports d'hiver.

Mars

. Information "Les options politiques du Québec"
(Durée - 2 semaines)

"Le système électoral"
(Durée - 2 semaines)

. Réunions- Conférence sur les options politiques au Québec.

Conférence sur le système électoral.

Réunion avec les parents de l'école Our Lady of Mount Royal

Réunion

. Sortie — Partie de sucre.

I- Sessions d'information de groupe sur différents aspects de la vie au Canada et, en particulier, au Québec

1 - On a continué le programme d'initiation à la vie québécoise commencé l'année dernière, qui s'est poursuivi tous les jeudis après-midi jusqu'au 2 juin.

Pour ce qui est du contenu, voir le rapport du Projet "Participation Luso-Canadienne" présenté au Secrétariat d'État en 1976-1977 (Annexe II).

2 - Le C.P.R.P.S. organise une session d'information sur le logement, pour répondre aux nombreuses questions qui se posent aux locataires et propriétaires à l'occasion des déménagements et durant la validité des baux. (Le 29 mars 1980)

Organismes qui ont collaboré: Comité Logement et Services Juridiques St-Louis.
Nombre de participants: 35

II - Programmes d'information/formation à la radio

Nombre de programmes: 24 (Depuis le 24 octobre le programme est hebdomadaire.)

Sujets:

1 - Locataires/propriétaires: quelques aspects de la Loi; aspects pratiques; changements d'adresse et services à informer. (le 27 avril 1977)

2 - Les loisirs et les vacances familiales: besoin et importance; quelques programmes existants. (le 23 juin 1977)

3 - La minute juridique - traduction et enregistrement du texte original élaboré par les Services juridiques (plusieurs programmes).

4 - La Loi sur l'assurance chômage

. L'assurance chômage et le manque de travail. (le 20 octobre 1977)

. L'assurance chômage et la maternité. (le 27 octobre et le 3 novembre 1977)

. L'assurance chômage et la maladie. (le 10 novembre 1977)

. L'assurance chômage - réponse à des questions posées par les auditeurs. (le 17 et le 24 novembre 1977)

. L'assurance chômage et la retraite. (le 1er décembre 1977)

. L'assurance chômage - problèmes les plus fréquents; conseils pratiques pour les éviter. (le 15 décembre 1977)

5 - La Loi sur la pension de vieillesse

. L'âge de la retraite et les pensions fédérales et provinciales. (le 19 janvier 1978)

. La pension de vieillesse et les immigrants: la pension complète et partielle. (le 26 janvier 1978)

. Le supplément de revenu garanti. (le 1 février 1978)

. Allocation au conjoint. (le 9 février 1978)

6 - Le Régime de rentes du Québec

. La rente de retraite. (le 16 février 1978)

. La rente de conjoint survivant. (le 23 février 1978)

. La rente d'invalidité. (le 2 mars 1978)

. La rente d'enfant d'invalide et de conjoint survivant. (le 9 mars 1978)

7 - Les allocations familiales. (le 16 mars 1978)

8 - La Loi sur la citoyenneté. (le 23 mars 1978)

Ces programmes ont été réalisés à Radio centre-ville.

Je lisais attentivement le programme d'information élaboré pour ce projet. Finalement je lui dis: "C'est très complet. Mais avant d'entrer dans les détails, j'aimerais vous poser deux questions. Premièrement, je note parmi les activités de ce projet des excursions. Est-ce que de telles promenades font régulièrement partie de vos activités?"

L'excursion: une expérience non concluante

"À vrai dire, non. Nous l'expérimentions pour la seconde fois dans ce projet. Nous avions tenté ce genre d'activité d'orientation une fois auparavant, en 1976. (Cette fois-là nous sommes allés à Rawdon, à Québec et aux sucres.) Cette deuxième expérience n'a pas été concluante. Je ne crois pas que nous la répéterons - du moins pas sans modification."

"Moi, je le regrette," observa Fatima. "Il m'a semblé qu'il fallait ouvrir les yeux des gens sur le Canada - les faire sortir des quelques rues qu'ils connaissent. Certains vieux, vous savez, ne sont jamais sortis de leur quartier! Eux, surtout, sont tristes et dépaysés dans le milieu citadin qu'ils ont connu pour la première fois en arrivant ici. J'ai voulu leur montrer qu'il y a des vaches au Canada aussi. Cela peut vous sembler ridicule, mais vous ne pouvez pas imaginer combien les vieux l'ont apprécié. La nostalgie du pays, vous connaissez cela, non?"

"Je le sais," a répondu Julio, "et nous avons aussi profité de ces occasions pour distribuer des brochures informatives préparées par le Centre - le calendrier des différents cours de langue française offerts dans la ville et une traduction en portugais des communiqués des agences sociales du quartier Saint-Louis. C'est là où habitent de nombreux Portugais. Mais en organisant ces excursions, nous nous sommes trouvés face à un problème technique: c'était toujours les mêmes personnes qui en profitaient. Il aurait fallu un contrôle pour permettre à un plus grand nombre de participer. C'est pour cela que nous ne répéterons pas cette activité sans modifier la formule d'inscription.

Et votre deuxième question?"

Le choix du jeudi

"Eh bien, elle peut vous paraître indiscrète. Je ne vois pas du tout pourquoi vous avez choisi le jeudi après-midi pour les sessions d'information. Est-ce par hasard?"

"Mais pas du tout! Lorsque l'on organise un programme de ce genre, il faut bien connaître les habitudes de la clientèle que vous cherchez à attirer. Ici au Québec, si, malheureusement pour vous, vous êtes chômeur, le jeudi est le jour où vous remplissez la carte que vous devez présenter le vendredi. Ensuite c'est le jour où les Portugais ont l'habitude de descendre au marché pour acheter le poisson frais qui arrive ce jour-là. Ils sont donc tout près du Centre; faire les courses et venir nous voir; ils peuvent le faire en un seul voyage. Vous voyez, ce n'est pas du tout par hasard que l'on a choisi le jeudi après-midi."

"C'est donc ça! Vous me donnez là encore un secret de votre réussite."

Julio me sourit. Il feuilleta les pages du projet et il poursuivit:

Les thèmes d'information choisis et l'effet multiplicateur

"Examinons maintenant les thèmes des conférences, des sessions d'information et des émissions radiophoniques du projet. Vous noterez ..."

"Pas la peine de me l'expliquer! J'entends le leitmotiv. Je vois que vous avez repris entièrement dans les programmes radiophoniques les mêmes sujets que ceux qui ont été traités dans les sessions d'information ou d'initiation. Il s'agit du renforcement de votre action auprès des individus et des petits groupes n'est-ce pas?"

"Bien sûr que oui. Il n'est pas du tout question de réchauffer toujours le même plat, mais de réitérer, et de disséminer à un auditoire plus vaste, les informations que nous voulons faire passer. Ce faisant, nous bénéficions d'un effet multiplicateur."

"C'est très intelligent. D'ailleurs en regardant les thèmes traités, je vois bien les critères de sélection que vous avez appliqués. Chaque conférence, chaque cours et chaque sujet dont il est question dans les sessions d'information et dans les émissions radiophoniques vise des problèmes spécifiques de l'immigrant désorienté que vous m'avez décrit. Dites-moi, qui a animé les sessions d'information au Centre?"

"Nous avons fait appel à plusieurs groupes: tantôt des professionnels de la communauté portugaise, dont quelques comptables, avocats et infirmières qui nous servent de personnes ressources; tantôt aux travailleurs communautaires du Centre même, et tantôt aux fonctionnaires canadiens. Lorsque ces derniers ne parlaient pas le portugais, les gens du Centre leur servaient d'interprète."

La réaction des participants

"Un répertoire varié, je vois. Mais si vous me permettez encore une question indiscrète, ces conférences sont-elles bien reçues par le public?"

"Je le crois d'après les réactions des participants."

"Ah, cela m'intéresse! Je me demande toujours comment on peut savoir si de telles séances sont réussies - si, en fait, les gens ont compris le message."

"Bien, pour porter ce jugement, nous nous basons sur plusieurs choses: d'abord sur le nombre d'inscriptions d'année en année. Après tout, si les sessions avaient mauvaise réputation parmi les milliers de clients du Centre, personne ne s'inscrirait après la première année. Or, ce n'est pas du tout le cas. Le nombre d'inscriptions augmente. En outre, un grand nombre de questions sont posées par les participants - ce qui témoigne de leur intérêt, et ils nous offrent de plus des suggestions pour d'autres ateliers. Ce sont là, il me semble, des indices de la bonne réception des sessions."

"C'est vrai. C'est ce qu'il me semble à moi aussi. Cela était-il vrai pour vos programmes radiophoniques? Comment pouvez-vous savoir vraiment que l'on vous a écouté?"

La radio et la télé

"Ah, la communauté portugaise de Montréal est comme un village," a répondu Antonio. "Elle a ses propres cliniques, ses cafés, ses épiceries, ses salles de billards. Et elle a aussi ses journaux et sa radio - Radio centre-ville. Ce poste a des auditeurs fidèles, entre 6 000 et 10 000 personnes - y compris la majorité de la communauté portugaise qui l'écoute régulièrement! Quant aux réactions des auditeurs, vous savez, on les connaît par les bruits qui courent. Dans les communautés ethniques, les bavardages et les racontars ont la même importance qu'au village. On les écoute, et souvent on y croit. C'est de bouche à oreille que les réputations se font - et celle de nos programmes, comme celle du Centre, je suis heureux de vous le dire, sont excellentes. Encore plus important, on parle de nos programmes, et on en discute le contenu. Bref, nous obtenons exactement la réaction que nous voulions susciter."

"C'est bien! Et qui faisait ces émissions?"

"Évidemment, nous fixions nous-mêmes le contenu des programmes. Mais ici encore," continuait Antonio, "nous avons pu compter sur plusieurs personnes ressources - tout comme pour les sessions d'information au Centre."

"Et la télé, vous ne vous en servez pas? Quand même, tout le monde la regarde. Ne serait-ce pas là un moyen de communication à exploiter aussi?"

"Oui, à condition de se faire attribuer le temps nécessaire pour communiquer d'une manière adéquate avec les spectateurs. Les 15 minutes que l'on nous a accordées cette année sont insuffisantes pour ce faire. Nous comptons donc sur la télé communautaire, comme sur les

journaux de la communauté - Voz de Portugal et Hora Portuguesa, pour diffuser nos communiqués et pour publier nos activités."

"Vous demandent-ils cher pour ces services?"

"Pas du tout. Ils ne nous chargent rien, grâce à l'intercession de bénévoles du Centre."

"Ah, c'est encore un de vos secrets: vous cherchez à travers vos bénévoles à exploiter des contacts personnels un peu partout!"

"Bien sûr, nos bénévoles nous aident ainsi! Leur intervention est surtout importante lorsqu'il s'agit de contacts avec d'autres organismes de la ville et avec l'État. Cette année, un des aspects les plus significatifs de nos programmes était, comme je vous l'ai déjà dit, notre action auprès de la C.E.C.M. La préparation du document soumis à la Commission a demandé une année entière. Pendant toute cette période nous avons été aidé par un bénévole. La rédaction d'un dossier aussi lourd exigeait des connaissances très précises que possédait notre collaborateur et nous avons pu ainsi en profiter."

"Mais c'était un heureux hasard, n'est-ce-pas? Vous n'avez quand même pas des anges gardiens partout?"

Critères de la collaboration avec l'État et avec d'autres organismes de la ville

"Hélas, non. Mais, sérieusement, ce n'est pas toujours essentiel. Ce qui, au contraire, est essentiel c'est de bien connaître le mandat de l'organisme auquel vous vous adressez; de présenter votre dossier avec soin, de faire paraître des données pertinentes et très concrètes, de démontrer, irréfutablement, que vous avez les compétences requises pour entreprendre le programme que vous proposez et que vous leur offrez votre collaboration pour ce faire. C'était d'ailleurs la façon dont procédait le bénévole qui nous a aidés à préparer le dossier pour la C.E.C.M. C'est aussi de cette façon que nous essayons de faire en toute circonstance. Je peux vous donner encore un exemple de la manière dont elle réussit."

"C'est-à-dire?"

"Bien, pendant plus d'une année nous sommes intervenus de manière suivie auprès du centre local de service communautaire dans le quartier Saint-Louis. Nous avons pu les persuader à la longue que pour

rendre un service efficace à la population de la zone, il était nécessaire d'embaucher une assistante sociale issue de la communauté portugaise."

"Je prends note: c'est donc la combinaison de la patience et de la cohérence de votre présentation qui l'a emporté."

"C'est juste. Comme dans toute chose de la vie, n'est-ce-pas? Ce sont ces principes qui ont toujours régi nos relations avec les organisations et ministères avec lesquels nous traitons."

"Comme le M.I.Q., n'est-ce pas?"

"Oui. Le M.I.Q., ainsi que d'autres ministères fédéraux et provinciaux, ont subventionné bon nombre de nos projets (Annexe V). Leur collaboration, et leur appui, aussi bien technique que financier, nous a toujours été précieux. Nous maintenons des contacts suivis tout au long de l'année avec MM. Rooke et Boucher de la Direction de la formation, ainsi qu'avec MM. Bissonnette, Falcati et La Rue de la Direction de l'adaptation. Nous tâchons de les sensibiliser aux problèmes de la communauté et nous leur offrons notre collaboration pour les résoudre. Nous participons donc volontiers à une variété d'initiatives de ce ministère, comme, d'ailleurs, du ministère de l'Emploi et de l'Immigration."

"Initiatives?"

"Oui, telles que leurs nombreuses sessions d'information et de consultation, et le Comité d'action sociale. Celui-ci avait pour mandat de proposer des mesures qui faciliteraient l'adaptation des enfants immigrants et qui sensibiliseraient les organismes qui travaillent avec eux. Mais il y en a beaucoup d'autres. Voici la liste des activités les plus récentes de ce genre (Annexe VI). Nous avons toujours trouvé les fonctionnaires du ministère très compréhensifs, ouverts d'esprit et réceptifs à des idées novatrices. Ils conçoivent le travail du Centre, et celui d'autres organisations analogues, comme un renforcement et un prolongement de l'aide gouvernementale aux immigrants. Ils désirent, comme nous, que ceux-ci aient accès aux services sociaux existants, et que le travail des associations ethniques et des organisations communautaires canadiennes constitue le pont qui y mène."

"Nous revenons de nouveau au concept du pont! À ce propos, vous venez de mentionner les organisations canadiennes. Entendez-vous donc qu'elles jouent le même rôle que le Centre?"

"Elles peuvent certainement le faire, mais seulement, et surtout, lorsqu'elles ont été sensibilisées aux différences culturelles de la clientèle immigrante, et des nombreux problèmes qui lui sont spécifiques. C'est, d'ailleurs, ce que nous cherchons à faire dans nos relations avec elles."

"Vous agissez donc comme interprète auprès d'elles?"

Le Centre comme organisation ressource

"Oui, et aussi comme collaborateur et comme organisation ressource. Beaucoup d'entre elles, et surtout le Centre social d'aide aux immigrants, nous consultent - à travers leurs assistants sociaux - afin de mieux connaître leur clientèle portugaise (Annexe VII). Elles désirent connaître leur façon de parler, de sentir et d'agir. Nous sommes, en fait, inondés de demandes d'information. D'autres professionnels aussi, médecins, infirmières et institutrices, s'adressent à nous aux mêmes fins, ainsi que ceux qui oeuvrent dans l'éducation permanente populaire. Nous recevons également des demandes d'information de chercheurs qui élaborent une documentation sur la communauté portugaise (Annexe VIII), ainsi que des étudiants de nombreuses facultés: sociologie, services sociaux, philosophie, histoire, sciences politiques, etc. Il est important, je crois, de reconnaître l'intérêt croissant que portent les jeunes aux problèmes des immigrants et aux relations multiculturelles."

La promotion des relations multiculturelles

"Vous êtes, vous-même, intéressé à promouvoir activement ces relations, je crois."

"C'est exact. Et nous collaborons souvent avec d'autres organismes en faveur des échanges socio-culturels: les séjours de vacances familiales de Carrefour et de la Coop Olier, les rencontres multiethniques du Centre social d'aide aux immigrants; il y en a une longue liste. La voici! (Annexe IX) ...À notre avis ces échanges réciproques sont le dernier pas à faire sur le chemin de l'intégration. Car une fois que l'immigrant passe le pont, il faut, pour qu'il vive heureux et de façon positive dans la société canadienne, qu'il se sente accepté par cette société."

"Accepté par la société. C'est une abstraction, ne croyez-vous pas?"

"Peut-être, mais lorsque vous le concevez au niveau des individus, comme nous le faisons dans nos projets, elle n'en est plus une. Voyez-vous, nous cherchons à transformer cette abstraction en chose concrète. Comme vous voyez dans le projet Intégration, nous préparons des émissions pour Radio centre-ville non seulement en portugais, mais aussi, à l'intention de nos voisins québécois, en français. Nous y présentons un peu d'histoire du Portugal, quelques aperçus de la vie des Néo-Québécois d'origine portugaise, notre musique, etc. ...Nous considérons que les peuples doivent se connaître pour s'apprécier et pour s'accepter. Donc, pour que l'intégration soit vraiment un fait, nous travaillons à promouvoir cette connaissance mutuelle. Nous sommes convaincus que les deux communautés, portugaise et québécoise, s'enrichiront, socialement et culturellement, grâce à l'amitié ainsi établie entre eux."

Julio allait continuer lorsque le téléphone sonna. Sa femme lui rappela de ne pas rentrer trop tard, encore une fois ce soir. Elle lui demandait de prendre un gros pain chez le boulanger à côté avant de rentrer.

Gênée de les avoir retenus si tard, je remerciais mes interlocuteurs de m'avoir expliqué de façon aussi complète le fonctionnement du Centre.

"Venez avec nous," me dit Julio, "nous allons acheter un pain de plus et on le mangera, Québécois et Portugais, ensemble."

Annexe I

Nombre de clients aidés et de services rendus à la communauté

mois (1977-1978)	Clients	Information Référence Orientation	Formulaire avec information	Interprétation et traduction orale	Lettres avec orientation	Traduction de documents	Counselling	Téléphones	Total des services
Avril	682	502	254	101	46		90	69	1 062
Mai	541	301	200	124	39	14	51	106	835
Juin	502	210	236	114	37		47	95	739
Juillet	395	264	209	97	13	18	32	85	718
Août	616	248	285	133	23	13	51	162	915
Septembre	439	277	264	99	17	4	37	205	903
Octobre	501	314	341	94	20	6	62	243	1 080
Novembre	565	301	333	132	30	2	66	223	1 087
Décembre	456	183	354	112	5		41	123	818
Janvier	469	210	342	139	11		55	167	924
Février	579	220	342	194	29		37	145	967
Mars	576	218	340	167	19	3	58	148	953
Total	6 321	3 248	3 500	1 506	289	60	627	1 771	11 001

Note: Ceci ne comprend pas tous les clients aidés au téléphone.

Annexe II

A. Réunions-conférences

La Charte des droits de la personne et les droits des immigrants: le projet de loi C-24

Cette assemblée a été réalisée en collaboration avec la Commission des droits de la personne. Nombre de personnes présentes: entre 400 et 450.

La nouvelle Loi sur la citoyenneté: l'importance de devenir citoyen, les implications possibles vis-à-vis la citoyenneté portugaise (le 13 mars 1977). Nombre de personnes présentes: entre 150 et 180

B. Cours d'initiation à la vie québécoise

Cours sur l'assurance-chômage

Les chômeurs apprennent en groupe à remplir les formules de demande de prestations et la "déclaration du prestataire" et se renseignent sur la Loi sur l'assurance-chômage, les démarches à suivre, etc.

Tous les jeudis après-midi, à partir du mois d'octobre:

Programme d'apprentissage de langue française

Motivation à l'apprentissage du français: le C.P.R.P.S. constate que le premier obstacle à l'intégration est celui de la langue. C'est pourquoi on a donné première priorité, cette année, à la motivation à l'apprentissage du français.

Le C.P.R.P.S. a organisé deux sessions de cours du jour à l'intention des gens qui ne peuvent fréquenter les cours du soir à cause du travail ou des responsabilités familiales.

Première session

Début: octobre
Fin: février

Nombre de classes: une, pour débutants

Nombre de personnes: 25

Deuxième session

Début: février
Fin: juin

Nombre de classes: une, pour débutants et une, du 2e niveau

Nombre de personnes: 15 et 23 respectivement

C. Deux séries de sessions d'information/réflexion en groupe sur différents aspects de la vie au Canada et, en particulier, au Québec

Elles ont lieu tous les jeudis après-midi.
La première série a débuté en octobre et s'est terminée en février

La deuxième série a débuté en février et s'est terminée en juin

Total de participants: 308

Le programme

- Immigrer: La nécessité de s'adapter psychologiquement au nouveau pays: un aperçu des éléments les plus essentiels de cette adaptation.

- Le milieu géographique et humain de Montréal: le climat, le milieu urbain, le réseau de transports publics, la population, l'organisation politique.

- Le logement: les quartiers, les transports, le loyer et la protection du locataire.

- Le logement: l'achat d'une maison, les subventions de construction et de rénovation, les coopératives d'habitation.

- Le travail: comment le chercher, les C.M.O.; les droits primaires du travailleur: salaire minimum, vacances, assurance-chômage.

- La défense du travailleur: les syndicats, les comités paritaires, la Commission du salaire minimum, la Commission des accidents du travail.

- L'argent: les modalités bancaires, les caisses d'économie, les compagnies de finances, les dangers de l'achat à crédit.

- Les contrats et assurances: les assurances personnelles et de groupe; assurance-maison, automobile, etc.

- La société de consommation: la publicité et la protection du consommateur, les super-marchés, les cartes de crédit, le budget familial.

- Le système d'impôt et de rentes: impôt foncier, scolaire, sur le revenu; rentes du Québec, assurance-maladie, assurance-chômage.

- La santé: la prévention et le dépistage; l'assurance-maladie; la maternité. Cliniques, hôpitaux, C.L.S.C.

- La sécurité sociale: assurance-maladie, allocations familiales, pension de retraite, pension de vieillesse, aide sociale.

- Le système scolaire: classes d'accueil, garderies et maternelles ...l'université. L'inscription.

- L'éducation permanente: professionnelle (C.M.O.), linguistique, populaire, universitaire. Les subventions.

- Les droits de la personne: les libertés démocratiques, la police, le système d'identification; l'aide juridique.

D. Programmes d'information/formation à la radio

Série de six sessions sur l'histoire du Québec

Les Indiens - premiers habitants (le 20 mai 1976).

La colonisation (le 27 mai 1976).

La conquête anglaise (le 1er juin 1976).

Les luttes contre les Anglais (le 8 juin 1976).

La Confédération (le 15 juin 1976).

L'actualité (le 22 juin 1976).

- Le Canada, pays d'immigration: les conditions de base pour l'établissement des immigrants et leur apport au développement du Canada. L'exemple des Portugais dans la rénovation domiciliaire du quartier St-Louis (le 29 juin 1976).

- L'immigrant face à une société urbaine, hautement industrialisée et multiculturelle: Montréal, un exemple de cette société. Quelques problèmes de l'immigrant portugais vis-à-vis cette société (le 6 juillet 1976).

- Le système scolaire au Québec: l'organisation actuelle. Le bilinguisme (le 13 juillet 1976).

- Quelques programmes sur l'éducation des jeunes: le système scolaire et quelques carrières professionnelles (projet d'été réalisé par les étudiants).

- Les Jeux Olympiques - les sports: sensibilisation au besoin de pratiquer des sports en vue d'une santé équilibrée, en milieu urbain. Possibilités de le faire (le 3 août 1976).

- Le système de travail au Canada: prévention et accidents de travail. Cas concrets (le 10 septembre 1976).

- Le système de travail au Québec et à Montréal: la protection du travailleur. Assurance-chômage. Cas concrets (le 17 septembre 1976).

- La famille portugaise comparée à la famille canadienne: valeurs, culture. L'éducation des enfants. Information sur les garderies, les maternelles, les classes d'accueil (le 24 septembre 1976).

- L'habitation: propriétaires - locataires. Que faire quand on veut changer de maison. Qui prévenir du changement d'adresse (le 18 mars 1977).

- Divers communiqués d'information sur différents sujets tels que: l'assurance-chômage, l'association des domestiques, les cours de français, etc.

E. À la télévision communautaire

Le C.P.R.P.S. a participé à différentes émissions à la télévision communautaire portugaise. En voici quelques exemples:

- interview portant sur des problèmes concernant le Portugal notamment des Portugais qui n'ont pas fait le service militaire;

- programme portant sur l'Association du personnel domestique;

- table ronde sur quelques problèmes sociaux des immigrants portugais et les services sociaux existants;

- émission de Noël;

- interview portant sur le projet de loi C-24;

- interview portant sur la visite à Montréal du Secrétaire portugais à l'émigration et sa rencontre avec la communauté portugaise;

- programmes portant sur l'éducation des jeunes, le système scolaire et quelques carrières professionnelles (projet d'été réalisé par les étudiants).

Annexe III

A. Programme destiné aux étudiants du niveau élémentaire et à leurs parents

Ce programme a été réalisé dans le cadre du projet "Jeunesse comme il faut" (Canada au travail) qui a commencé le 3 janvier et a pris fin le 30 juin 1978.

Les jeunes étaient rassemblés en petits groupes où se déroulaient les diverses activités. Celles-ci ont été choisies à la lumière des objectifs du projet mais selon les différents besoins exprimés par les directeurs de chaque école. C'est ce qui explique la différence du programme d'une école à l'autre.

- Activités pour les jeunes à l'école Lambert-Closse: (du 6 février au 31 mars 1978).

Horaire: de 15h à 18h, du lundi au vendredi

Nombre de participants: 32

Types d'activités	Nombre de périodes	Nombre de participants	Durée
Rattrapage scolaire	32	32	60 minutes
Peinture	22	32	60 "
Vannerie	6	32	60 "
Bricolage	9	30	60 "
Jeux	51	32	45 "
Films	6	32	90 "
Musique	20	30	30 "
Danses folkloriques	7	6	60 "
Expression corporelle	9	9	60 "
Sorties (Aquarium et sports de neige)	1	27	1 journée

- Activités pour les jeunes à l'école du Saint-Enfant-Jésus: (du 6 au 31 mars 1978).

Horaire: de 15h à 18h, trois fois par semaine

Nombre de participants: 40 (moitié d'origine portugaise, moitié québécoise et autres ethnies)

Types d'activités	Nombre de périodes	Nombre de participants	Durée
Hockey	30	24	45 minutes
Ballon chasseur	30	20	30 "
Soccer	10	12	15 "
Ballon-panier	10	10	20 "
Dessin	2	10	45 "
Films	1	40	90 "

Types d'activités	Nombre de périodes	Nombre de participants	Durée
Théâtre	2	5	150 "
Sorties (Aquarium et sports de neige)	1	14	1 journée

- Activités avec les parents:
(du 6 février au 31 mars 1978)

Contacts individuels (lettres, appels téléphoniques, visites):

Visites:	30
Lettres:	204
Appels téléphoniques:	110

Réunions de parents:
École Lambert-Closse: une, le 15 mars, 7 parents
École Our Lady of Mount-Royal: une, le 26 février, 40 parents

- Activités pour parents et jeunes ensembles:
Activité: partie de sucre, à Henri-Ville, le 19 mars
Nombre de participants: 73 (adultes: 53; jeunes: 20)

B. Campagne de sensibilisation/information concernant la vaccination des enfants

- élaboration d'un dossier
- 900 circulaires envoyées aux familles
- circulaires distribuées aux clients du C.P.R.P.S.

C. Préparation des données à présenter au public lors d'une campagne de motivation au prolongement des études chez les jeunes

- recherche sur les étudiants portugais diplômés récents des universités
- enquête auprès de ces diplômés
- enregistrement de deux interviews
- préparation d'information sur différents cours

Annexe IV

Initiatives communautaires appuyées par le centre

Actions auprès de/ou en collaboration avec d'autres organismes en faveur de la communauté portugaise

a) Participation aux rencontres et aux initiatives d'assistantes sociales portugaises des différents organismes communautaires.

Ces rencontres, au nombre de sept, entre avril 1977 et mars 1978, nous ont permis de mieux collaborer les uns avec les autres, d'échanger des informations et des expériences et d'établir les priorités suivantes de notre action communautaire: programmes destinés aux jeunes et programmes d'information, de formation et d'adaptation sociale.

b) Rencontres avec la direction et/ou des assistants sociaux de différents organismes canadiens qui rendent, ou qui peuvent rendre, des services à la population portugaise. Le but était d'échanger des idées sur leurs programmes et la façon de les rendre plus adaptés aux besoins des Portugais et d'établir une meilleure collaboration entre eux et le C.P.R.P.S.: contacts avec la C.S.S. centre-ville, Savi, Ciri, Centre de référence et information pour femmes, McDonald House, Comité logement et University Settlement, entre autres (janvier à mars 1978).

c) Deux réunions avec des personnes de différents organismes qui s'intéressent aux problèmes scolaires des immigrants (le 19 et 26 octobre 1977).

d) Rencontres avec des assistants sociaux des écoles les plus fréquentées par des enfants d'origine portugaise (le 16 mars 1978).

e) Rédaction d'une lettre, en octobre 1977, au Directeur du C.L.S.C. St.-Louis-du-Parc concernant les services de santé offerts à la population portugaise (prise de position sur le problème du service des infirmières).

f) Action auprès de/ou en collaboration avec les écoles du quartier St-Louis

Rencontres avec les Directions et assistants sociaux: outre celle déjà mentionnée, et celles réalisées par les moniteurs du projet

"Jeunesse comme il faut" dans le cadre de leurs programmes dans les écoles, on a organisé d'autres rencontres afin d'échanger des idées sur les problèmes des jeunes étudiants et de leurs familles, et sur la meilleure façon de les comprendre et de les résoudre.

à l'école Lambert-Closse: le 13 décembre 1977, le 10 janvier 1978, le 8 et 14 mars 1978;

à l'école du Saint-Enfant-Jésus: le 22 décembre 1977 et le 17 février 1978;

à l'école St-Jean-Baptiste: le 22 décembre 1977;

à l'école Our Lady of Mount-Royal: le 15 février 1978.

- Autres activités

Réunions de parents portugais de l'école Lambert-Closse, le 13 décembre 1977.

Liaison avec plusieurs familles (difficultés de communication avec les autorités scolaires).

g) Formation d'un comité de travail sur le C.L.S.C. St-Louis-du-Parc et ses services sanitaires.

Ce comité a pour but d'étudier la stratégie de pression à adopter face au C.L.S.C. pour qu'il offre des services sanitaires adéquats à la population portugaise du quartier.

h) Collaboration au projet élaboré à l'intention des jeunes Portugais pour le Centre communautaire University Settlement; appuie à la monitrice et préparation des listes de jeunes d'âge scolaire.

i) Collaboration avec le projet d'été du Centre communautaire Pilot A sur l'étude des besoins de la population du quartier St-Louis et les ressources communautaires (trois rencontres en août 1977).

j) Collaboration avec le projet Conservation St-Louis concernant le problème des incendies dans le quartier St-Louis; information à la population et établissement d'un réseau d'aide aux victimes des incendies (février 1978).

Annexe V

Projets du Centre subventionnés par divers ministères - 1977-1979

A. Projets élaborés et présentés pour 1978-1979

1. Projet Établissement (Direction de l'établissement - ministère de l'Emploi et de l'Immigration): information, référence, orientation, interprétation et counselling aux nouveaux immigrants (accepté).

2. Projet Action Communautaire (Secrétariat d'État - Programme de services communautaires - projet d'été information, documentation, interprétation, ressources communautaires, etc... (été de 1978 - accepté pour quatre étudiants, pendant 13 semaines).

3. Projet Jeunesse Canada au travail "Voilà le Québec" (Direction de la création d'emploi).

4. Projet Canada au travail "Service de liaison et d'aide familiale" (Direction de la création d'emploi): aide familiale, problèmes de communication, problèmes de travail.

5. Projet "Jeunesse comme il faut" (Direction de la création d'emploi).

6. Projet intégration I (Secrétariat d'État - Direction du multiculturalisme et le M.I.Q.).

B. Projets acceptés et réalisés - 1977-1978

1. Projet Établissement (ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration - Direction de l'établissement). Orienté vers l'accueil des nouveaux immigrants à travers des services d'information et de référence, traduction, aide psychologique, etc.

2. Projet PIL "Liaison et aide aux familles" (Direction de la création d'emploi): aide familiale, liaison entre les organismes et les familles, problèmes de travail.

3. Projet W5 (Secrétariat d'État - projet d'été pour étudiants): dossiers d'information, documentation et archives, interprétation, etc.

4. Projet Alphabétisation - intégration (Secrétariat d'Etat): apprendre à lire et écrire à des adultes en vue d'une adaptation plus facile à la société québécoise.

5. Projet "Jeunesse comme il faut" (Direction de la création d'emploi): activités pour les jeunes d'âge scolaire et leurs parents, qui les aident dans leurs travaux scolaires, leurs loisirs et leur donnent une meilleure connaissance du système scolaire.

6. Projet Ouverture (ministère de l'Immigration du Québec): quelques initiatives en vue de faciliter la rencontre entre Portugais et Québécois.

7. La C.E.C.M. a aidé financièrement la continuation des cours destinés aux adultes initiés en 1976-1977: français et initiation à l'économie du Québec.

Note: Le M.I.Q. a donné une subvention au C.P.R.P.S., mais parce qu'elle a été accordée à la fin de l'année, les activités qu'elle nous a permis d'entreprendre n'ont pas eu lieu pendant la période couverte par ce rapport.

Annexe VI

Initiatives qui visent la résolution des problèmes des immigrants

1. Participation à des initiatives du M.I.Q. et/ou du Comité consultatif de l'immigration.

   a) Participation au colloque "Québec-Immigration-Communautés ethniques":

      - un des membres du C.P.R.P.S. a fait partie de l'équipe qui a préparé l'atelier "La femme immigrante et la famille" (voir dossier respectif);

      - participation de trois membres aux deux journées du colloque (le 4 et 5 juin);

      - participation à l'évaluation de l'atelier "La femme immigrante et la famille" (le 16 juin);

      - participation à une table ronde sur le colloque, organisée par la télévision communautaire portugaise (le 6 juin).

   b) Action à la suite du colloque indiqué ci-dessus.

      L'équipe qui a préparé l'atelier "La femme immigrante et la famille" a décidé de continuer son action après le colloque, en mettant l'accent sur quelques recommandations de l'atelier. Le représentant du C.P.R.P.S. y est demeuré et a participé à son action. L'équipe travaille présentement à promouvoir l'année internationale de l'enfant en consacrant une attention particulière à l'enfant immigrant.

2. Participation à des initiatives du ministère de l'Emploi et de l'Immigration - Direction de l'établissement.

   a) Participation aux sessions d'information à l'intention des assistants sociaux des agences communautaires pour immigrants (une à chaque mois).

   b) Participation aux sessions de familiarisation avec les agences.

Annexe VII

Associations et organismes sociaux canadiens avec lesquels le Centre maintient une liaison

Au bas de l'échelle; Ligue des femmes du Québec; Centre d'information et de référence pour femmes; Centre social d'aide aux immigrants; Comité d'accueil interconfessionnel; Y.M.C.A. International; S.A.N.Q.I.; Ateliers d'éducation populaire; McDonald House; Comité logement St-Louis; V.T.I.Q.; C.S.N. et F.T.Q.; Centre communautaire St-Urbain; Service de l'éducation d'adultes de la C.E.C.M.; C.L.S.C. St-Louis-du-Parc; école d'accueil St-Anselme.

Annexe VIII

Participation à des études et/ou à l'élaboration de documentation sur la communauté portugaise

A. Élaboration d'une bibliographie et compilation de documents sur les immigrants portugais au Canada (été 1977).

B. Commencement de la compilation et de l'élaboration de diapositives sur la communauté portugaise, en vue de futures rencontres entre Portugais et Québécois (mars 1978).

C. Collaboration avec les auteurs du livre "Immigrantes Portugueses - 25 annos no Canada", sur les 25 ans de présence des immigrants portugais: réponse à une enquête (octobre 1977) et participation à une rencontre entre les auteurs et les représentants des organismes recensés lors de l'enquête (le 26 nov. 1977).

D. Collaboration avec les auteurs d'une étude sur les immigrants portugais au Québec (pas encore publiée): accès aux documents sur ce sujet compilés ou élaborés par le C.P.R.P.S. et réponse à une enquête sur le C.P.R.P.S. (janv. et fév. 1978).

E. Accès à la documentation sur les immigrants portugais accordé à deux groupes d'étudiants de l'université de Montréal et de l'université du Québec à Montréal (octobre et novembre 1977).

F. Entrevue accordée à un groupe d'étudiants de l'université du Québec à Montréal, sur la femme immigrante portugaise, dans le cadre de leur travail sur la femme immigrante (le 20 décembre 1977).

G. Rencontre avec un groupe d'étudiants de l'université d'Ottawa et leur professeur de "Sociologie des migrations", concernant les immigrants portugais, les causes et conséquences de leur immigration, leurs problèmes d'adaptation, etc. (le 4 mars 1978).

H. Participation à une table ronde sur les minorités ethniques au Canada, au collège Vanier (le 16 décembre 1977).

I. Collaboration avec la revue "Vie Ouvrière". Participation à la rédaction du nº 122, "Le travailleur immigrant, un rival ou un allié", échanges sur les problèmes des immigrants et prêt des documents du C.P.R.P.S. sur la communauté portugaise.

J. Interviews accordés à la presse

- entretien avec un journaliste du Toronto Star sur la communauté portugaise vis-à-vis la charte du français (le 13 avril 1977);

- entretien avec un journaliste du Montreal Star sur la déportation de plusieurs Portugais qui travaillaient à la Baie James (le 9 août 1977);

- entretien avec un journaliste du "Diario Popular" de Lisbonne sur la communauté portugaise de Montréal (le 8 décembre 1977).

Appendice I

Projet d'éducation de base à l'intention de la communauté portugaise de Montréal

Sommaire

Chapitre I - Objectif général et genre d'activités

A - Objectif général

B - Genre d'activités

Chapitre II - Clientèle, objectifs et activités

A - Situation de la clientèle

B - Objectifs spécifiques

C - Activités

Chapitre III - Étapes

A - Étape I

B - Étape II

C - Étape III

Chapitre IV - Ressources humaines, matérielles, financières

A - Ressources humaines

B - Ressources matérielles

C - Ressources financières

Chapitre I

Objectif général et genre d'activités

Éducation de base:

- Se connaître soi-même
- Connaître son milieu
- Connaître les outils nécessaires pour se prendre en charge individuellement et collectivement

I-A Objectif général	I-B Genre d'activités
Permettre aux membres de la communauté portugaise de Montréal: - de connaître la société québécoise, pour s'y intégrer d'une façon consciente; - d'acquérir les outils de base nécessaires pour mieux fonctionner dans la nouvelle société; - de prendre conscience, comme individus et membres de la société, des aspects positifs et négatifs de la réalité vécue et oeuvrer au développement personnel et social; - d'échanger avec les autres groupes les richesses de leurs cultures.	- activités susceptibles d'avoir un impact, direct ou indirect, dans la communauté; - activités diversifiées et complémentaires; - activités d'apprentissage, de réflexion et d'échange où l'animateur facilite aux participants la découverte de leurs valeurs et de leurs besoins et/ou problèmes, ainsi que les moyens de les faire s'épanouir ou de s'en sortir; - activités envisagées sous l'angle éducatif; - activités conçues à partir de la situation réelle et des besoins ou problèmes concrets, - activités où la participation active de la clientèle est, autant que possible, suscitée;

Chapitre II

Clientèle, objectifs et activités

Éduquer et s'éduquer...

II-A Situation de la clientèle	II-B Objectifs spécifiques	II-C Activités
1. Passage du milieu rural au milieu urbain	1. 1.1 Faciliter la compréhension et l'analyse critique de la nouvelle société, pour mieux y fonctionner, s'y prendre en charge et participer à sa transformation. (Vie sociale, économique, juridique, politique, culturelle ...-lois, structures, valeurs...-en particulier ce qui a trait à la santé, le travail, la famille, l'éducation, l'habitation, la vie politique, les droits et responsabilités du citoyen,...).	1. 1.1. Activités d'information/formation: a) sessions et assemblées publiques. b) émissions radiophoniques et télévisées (radio et télé communautaires); c) publication et diffusion de documents d'information et réflexion, notamment un bulletin, qui doit être, en même temps, un écho des différents programmes. 1.2. Activités d'animation sur des thèmes, problèmes et/ou événements touchant la communauté et d'importance sociale pour celle-ci, où les gens puissent: - trouver et partager l'information; - en faire une analyse critique, - chercher les possibilités d'une action concrète.

Situation de la clientèle	Objectifs spécifiques	Activités
		1. (suite) 1.3. Organisation de soirées à caractère éducatif et culturel, sur des thèmes d'actualité. - Conférences - Groupes d'échanges - Diaporamas - Films - Revues de presse ...

Situation de la clientèle	Objectifs spécifiques	Activités
2. Passage d'un pays de régime totalitaire à un pays démocratique.	2. 2.1. Désacraliser l'autorité et le rôle des fonctionnaires. 2.2. Développer un style de comportement démocratique. 2.3. Motiver à la participation active dans la vie communautaire et collective.	2. 2.1. a) Encourager l'utilisation adéquate des services publics et communautaires. b) Susciter la reflexion et le débat sur le sujet, à partir de situations concrètes. 2.2. La philosophie, la méthodologie et les attitudes de base de toutes les actions doivent y contribuer. 2.3. Profiter de toutes les occasions qui se présenteront pour: a) participer à des activités d'autres groupes et/ou ethnies; b) participer à des actions communes en vue de solutionner des problèmes communs; c) promouvoir la connaissance et la participation dans les associations et organismes communautaires;

Situation de la clientèle	Objectifs spécifiques	Activités
		2. (suite) d) susciter l'analyse et le débat sur des question d'intérêt collectif; e) encourager la participation aux élections (à tous les niveaux).

Situation de la clientèle	Objectifs spécifiques	Activités
3. Intégration dans la société de la technologie, et donc: de nouveaux outils de base, fonctionnels, à apprendre.	3. 3.1. Motiver à l'apprentissage des outils de base fonctionnels (français, calcul, mathématiques...). 3.2. Faciliter l'apprentissage du français à des clientèles spécifiques.	3. 3.1. a) Action permanente, au niveau individuel, via le C.P.R.P.S. b) Campagnes d'information/motivation. c) Orientation vers les cours existants. 3.2. a) Expérience pilote d'une approche à partir du vécu quotidien dans l'apprentissage du français. b) Organisation de cours spéciaux de français, tels que: cours de jour pour travailleurs de nuit, cours pour mères de famille qui gardent les enfants; cours pour des personnes ayant besoin d'un vocabulaire technique (en rapport avec les métiers qu'ils exercent). c) Présence d'un animateur dans une salle aménagée pour la lecture et ouverte au public, selon un horaire précis et un but déterminé - les gens qui veulent apprendre à lire et à comprendre; à déchiffrer un document ou une facture par exemple; à faire des comptes (tout cela provenant de la vie quotidienne).

Situation de la clientèle	Objectifs spécifiques	Activités
		3.2. (suite) d) Possibilité de cours d'alphabétisation selon la pensée et la méthodologie de Paulo Freire (à adapter à la situation des immigrants).
	3.3. Rendre accessibles aux travailleurs portugais les programmes de recyclage et de formation professionnelle, pour le marché du travail au Québec.	3.3. a) Action permanente, au niveau individuel, via le C.P.K.P.S.. b) Campagnes d'information/motivation. c) Orientation vers les cours existants. d) Organiser des cours spécifiques, selon les besoins, à partir des connaissances et expériences antérieures, en vue de l'acquisition des techniques utilisées ici.
	3.4. Faciliter la compréhension, l'analyse critique et l'utilisation pratique de documents fréquemment utilisés dans la vie courante, ainsi que des sujets et/ou situations auxquels ils se rapportent, en vue d'une action consciente.	3.4. Atelier d'apprentissage et d'action à partir de documents tels que: - déclaration d'impôt, relevés d'emploi, chèques de paye et prélèvements, factures, formules de toutes sortes, contrats collectifs de travail, etc.

Situation de la clientèle	Objectifs spécifiques	Activités
4. Face à une société de surconsommation.	4. 4.1. Faciliter les connaissances de base du monde de l'économie et du marketing. 4.2. Sensibiliser aux enjeux personnels et sociaux de la consommation et faciliter la découverte des moyens de prévenir et/ou de résoudre, individuellement et collectivement, les problèmes. 4.3. Encourager la coopération.	4. 4.1. Cours d'économie (notions élémentaires applicables au budget familial). 4.2. a) Sessions et assemblées publiques d'information et de réflexion. b) Émissions radiophoniques (radio communautaire). c) Publication et diffusion de documents. d) Animation d'ateliers d'information, réflexion et action sur des sujets concrets et/ou des problèmes existants et/ou à éviter. 4.3. Dans les activités qui s'y prêtent, s'ouvrir à des formes possibles et intéressantes de coopération (ex: la rénovation des maisons).

Situation de la clientèle	Objectifs spécifiques	Activités
5. Insécurité face à une réalité nouvelle, aggravée par le fait de commencer et/ou de rester "au bas de l'échelle". (Chômage, maladie, accidents de travail, emplois mal rémunérés et non syndiqués, emplois en dessous des capacités, jeunes "décrocheurs" et chômeurs, etc.)	5. 5.1. Faciliter une meilleure connaissance et du marché du travail et des lois et mécanismes de protection du travailleur. 5.2. Sensibiliser les gens à la prévention des problèmes les plus courants et à la découverte de moyens d'auto-promotion individuelle et collective, sous les aspects social, économique, culturel, moral.	5. 5.1. a) Sessions et assemblées publiques d'information et réflexion. b) Émissions radiophoniques (radio communautaire). c) Publication et diffusion de documents. 5.2. a) Créer un lieu de rencontres où les gens puissent s'exprimer, échanger, partager leurs expériences, analyser leurs situations, avoir des initiatives, s'organiser pour entreprendre des actions. b) Animation auprès de clientèles cibles, selon des priorités à décider, pour développer des activités visant la résolution et la prévention de problèmes communs. Ces activités devront aussi être un point de départ pour des apprentissages nécessaires, en rapport avec les différents objectifs énumérés.

Situation de la clientèle	Objectifs spécifiques	Activités
5.	5. 5.3. Motiver et encourager les jeunes à poursuivre les études et/ou la formation professionnelle.	5. (suite) 5.3. a) Campagnes adressées aux jeunes et aux parents, autant que possible avec la participation de ceux qui ont réussi dans ce domaine. 5.3. b) Ateliers d'information/orientation.

Situation de la clientèle	Objectifs spécifiques	Activités
6. L'impact de la nouvelle société sur la vie familiale: la femme sur le marché du travail, l'isolement de la ménagère et du vieillard, les enfants élevés dans des cultures différentes (conflits de cultures et de générations), ...	6. 6.1. Promouvoir l'éducation des couples, pour mieux saisir les enjeux de leur situation et mieux comprendre l'univers de leurs enfants. 6.2. Faciliter, chez les jeunes, une meilleure compréhension de leur situation et de l'univers de leurs parents.	6. 6.1. a) Activités d'animation sur des thèmes d'importance pour la vie de la famille. b) Cours de pédagogie familiale, centrés sur les aspects de l'acculturation de la jeune génération. c) Rencontres entre familles portugaises et québécoises. 6.2. a) Activités qui favorisent la connaissance et la reconnaissance de la culture des parents, et autant que possible, organisées par les adultes et les jeunes ensemble, à des occasions privilégiées. b) Activités d'animation, en vue de l'expression de leurs besoins, d'une réflexion personnelle et de la recherche de solutions qui les intéressent.

Situation de la clientèle	Objectifs spécifiques	Activités
	6.	6. (suite)
	6.3. Encourager et faciliter la participation des parents à l'école.	6.3. Animation auprès des parents et de l'école en vue d'un rapprochement et d'une compréhension mutuelle; collaboration dans les réunions de parents à l'école.
	6.4. Motiver et encourager les femmes à prendre conscience de leur situation et, à chercher et mettre en oeuvre les moyens de la transformer.	6.4. a) Ateliers d'information/réflexion. b) Activités d'animation en vue de la recherche active de solutions aux situations problématiques identifiées et susceptibles d'être transformées.
	6.5. Aider les personnes âgées à comprendre, autant que possible, cette société, ainsi qu'à s'organiser pour trouver réponse à leurs besoins et difficultés, notamment celle de l'isolement.	6.5. a) Lieu de rencontre. b) Activités d'animation qui tiennent compte de leurs aspirations et de leurs capacités.

Situation de la clientèle	Objectifs spécifiques	Activités
7. Une richesse de traditions et de valeurs à conserver, approfondir et partager, de part et d'autre.	7. 7.1. Développer la fierté d'être ce qu'on est et de le manifester, en même temps que le goût d'apprendre et d'acquérir ce qui peut nous enrichir culturellement. 7.2. Faciliter la découverte et la compréhension des habitudes, coutumes, traditions, valeurs, façons de sentir des Québécois de souche et partager avec eux les nôtres, ainsi que promouvoir le rapprochement entre les uns et les autres.	7. 7.1. a) Promouvoir des manifestations culturelles susceptibles d'aider à approfondir les traditions et les valeurs d'origine. b) Participation aux manifestations culturelles des autres ethnies. 7.2. a) Activités d'information/réflexion sur l'histoire du Québec et du Canada, avec l'accent sur l'histoire sociale (la vie et l'évolution du peuple): - sessions en groupes - programmes radiophoniques - films et diaporamas - cours et visites b) Rencontres d'échanges entre groupes de Québécois et de Portugais à partir d'intérêts communs ou d'activités attrayantes pour les uns et les autres (ex: cours de cuisine, une excursion, un film).

Situation de la clientèle	Objectifs spécifiques	Activités
		7. (suite) c) Invitation des familles les unes chez les autres, à l'occasion de célébrations tradionnelles ou de dates privilégiées.

Chapitre III

Étapes

À toute compréhension de chaque chose
correspond, tôt ou tard, une action.

Étapes

Nous avons divisé ce projet en trois étapes majeures. Pour la réalisation de chaque étape, nous avons prévu un laps de temps allant d'un an et demi à deux ans.

Tous les objectifs proposés nous apparaissent, paradoxalement, prioritaires, tellement leur réalisation est urgente et nécessaire. Mais il fallait bien choisir ... vu qu'il nous serait impossible de les mener tous de front simultanément. Cependant, ils sont tellement enchevêtrés que, dans certains cas, à travers une même activité nous touchons inévitablement plusieurs objectifs à la fois.

Il ne faut donc pas prendre la division en trois étapes à la lettre. Selon les circonstances, les besoins et l'évaluation périodique de lapertinence des programmes, il est possible que certaines parties maintenant proposées pour une étape se réalisent dans une autre et vice-versa.

En choisissant les objectifs et les activités correspondant à la première étape, nous avons utilisé les critères suivants:

- urgence de poursuivre, intensifier et améliorer les activités éducatives dont le C.P.R.P.S. a déjà une certaine expérience et dont la réussite est pratiquement assurée si les moyens nous sont accordés;

- nécessité de choisir des activités selon des besoins très concrets permettant de motiver et de mobiliser des participants plus facilement tout on donnant quelques résultats tangibles à court terme. Cela est très important pour maintenir la confiance des participants et les stimuler à poursuivre des objectifs plus difficiles ou à long terme;

- besoin d'amorçer l'apprentissage de la langue en utilisant des méthodes conçues en fonction de la situation réelle et des besoins quotidiens des participants et poursuivant, en même temps, un objectif plus large: leur insertion consciente et active dans la nouvelle société où ils vivent.

Dans le choix des objectifs et des activités des autres étapes, les critères ont été les suivants:

- nécessité de donner suite à la réalisation des objectifs commencés dans la ou les étapes antérieures, par la continuation des activités amorcées dans ces étapes-là et la réalisation d'autres activités correspondant aux mêmes objectifs;

- nécessité d'amorcer et/ou développer la réalisation de nouveaux objectifs et de nouvelles activités choisis en vertu de leur rapport étroit avec les objectifs des étapes précédentes ou en vertu de l'importance d'avoir eu des expériences positives antérieures;

- difficulté de réaliser quelques-uns des objectifs ou des activités dans la ou les étapes antérieures, dû à leur complexité dans le cas concret, vu la clientèle à laquelle s'adresse le projet.

Première étape

Il nous apparaît extrêmement important d'apporter tout le soin requis à la réalisation de la première étape, puisqu'elle est le pivot de l'ensemble du projet. Il nous faut donc consacrer tout le temps nécessaire, soit à la préparation des moyens pour la mise en marche des activités, soit à la réalisation de celles-ci.

1 - Choix et préparation des ressources humaines.

a) Sélection.

b) Préparation des animateurs:

- intégration dans la communauté;
- intégration dans le C.P.R.P.S.;
- intégration dans le programme d'éducation de base;
- approfondissement de la formation comme animateurs/éducateurs.

2 - Choix et préparation des ressources matérielles.

a) Local et son aménagement

b) Recherche et préparation des outils de travail

c) Recherche, élaboration et/ou adaptation du matériel approprié aux différentes activités de cette étape

3 - Planification, préparation et mise en oeuvre des activités (voir chapitre II-C) qui, en cours de route, pourraient contribuer à réaliser les objectifs spécifiques correspondants (voir chapitre II-B).

Toutes ces activités doivent être orientées simultanément vers l'identification et l'analyse avec la population des besoins prioritaires pouvant être l'objet d'actions à venir.

4 - Évaluation des activités réalisées et de la pertinence des programmes.

Réajustement nécessaire pour mieux atteindre les objectifs proposés.

Cette évaluation et ce réajustement seront permanents, mais il y aura des temps forts à la fin de chaque programme et de chaque étape.

Deuxième étape

1 - Continuation de la préparation des ressources humaines.

2 - Continuation du choix et préparation des ressources matérielles.

3 - Poursuite, élargissement et approfondissement des activités de l'étape I.

4 - Planification, préparation et mise en oeuvre des activités (voir chapitre II-C) qui, en cours de route, pourraient contribuer à réaliser les objectifs spécifiques correspondants (voir chapitre II-B).

5 - Évaluation des activités réalisées et de la pertinence des programmes. Réajustement du projet.

Troisième étape

1 - Continuation de la préparation des ressources humaines.

2 - Continuation du choix et préparation des ressources matérielles.

3 - Poursuite, élargissement et approf ndissement des activités des étapes I et II.

4 - Planification, préparation et mise en oeuvre des activités (voir chapitre II-C) qui, en cours de route, pourraient contribuer à réaliser les objectifs spécifiques correspondants (voir chapitre II-B).

5 - Évaluation des activités réalisées et des programmes correspondants.

6 - Évaluation globale de l'ensemble du projet d'éducation de base.

7 - Perspective.

Chapitre IV

Ressources humaines, matérielles et financières

Tout est possible si on a
les ressources

Ressources humaines

Les ressources humaines sont la clé de la réussite de ce projet. Elles proviennent de différentes sources et sont de différents types.

Ainsi:

1 - Le Comité coordonnateur du C.P.R.P.S., responsable de la conception, de l'orientaton et de l'administration du projet devant la C.E.C.M. et l'ensemble de la communauté portugaise.

2 - Le C.E.C.M., dont, outre le financement, nous demandons les conseils et l'appui techniques et pédagogiques.

3 - Les animateurs - éducateurs, employés réguliers, à temps plein ou partiel, responsables de la mise en oeuvre de l'ensemble du projet et qui, recrutés parmi la population elle-même, doivent avoir la motivation, la stabilité, les attitudes et les aptitudes (humaines et techniques) requises pour ce genre de travail avec ce type de population.

4 - Des personnes ressources, auxquelles pourront faire appel soit le Comité coordonnateur, soit les animateurs, selon les besoins. Elles pourront être celles qui habituellement prêtent leur concours au C.P.R.P.S. et/ou d'autres qui effectuent des recherches dans la communauté portugaise et ailleurs.

5 - Des bénévoles, qui agiront, encadrés par les animateurs, au niveau de la réalisation des activités et/ou en exécutant d'autres tâches.

6 - Les autres employés du C.P.R.P.S., dont la collaboration est indispensable par leur contact permanent avec la clientèle en agissant auprès des individus.

Ce sont eux qui reçoivent leurs demandes, connaissent leurs besoins et leurs difficultés, leurs façons d'agir, de parler, etc.

Ce sont eux qui, par leur expérience et leurs connaissances pratiques, peuvent être, dans plusieurs cas, des personnes ressources. D'ailleurs, en certains cas, il faut absolument faire appel à leurs services pour la réalisation de certaines activités prévues dans le projet (ex: motiver les gens à suivre des cours de langues ou des cours techniques, les informer des ressources disponibles, etc.)

Ressources matérielles

Les moyens matériels dont nous avons besoin pour réaliser ce projet, sont eux aussi de types différents.

Ainsi:

1 - Un local approprié (espace et aménagement adéquats), situé, autant que possible, dans le quartier St-Louis, le coeur de la communauté portugaise de Montréal et où habite la majeure partie de ceux qui seront les bénéficiaires du projet.

Le local actuel du C.P.R.P.S. est très limité, même pour l'action individuelle.

2 - L'équipement (meubles et appareils) nécessaire et indispensable au genre d'activités prévues et au nombre possible de participants à ces activités.

3 - L'équipement et matériel de bureau. Celui existant au C.P.E.P.S. sera utilisé au maximum, mais évidemment, il est insuffisant.

4 - L'équipement et le matériel pédagogique en majeure partie audio-visuel.

En ce qui concerne les ressources matérielles, comme les ressources humaines, nous profiterons, autant que possible, des moyens existant au C.P.R.P.S., ainsi que ceux disponibles ailleurs. Mais il nous faudra, évidemment, avoir l'essentiel, qui est surtout ce dont l'utilisation sera fréquente.

Ressources financières

1 - Nous venons de voir quels types de moyens nous semblent nécessaires pour atteindre les buts énoncés. Il nous reste maintenant à quantifier ces moyens.

Mentionnons tout de suite qu'il s'agit d'un budget pour une année de démarrage. Cela se fait sentir particulièrement au chapitre "Matériel et Équipement". De plus, dans ce budget, aucun montant n'est prévu pour l'aménagement des locaux; un budget spécial devra être présenté une fois qu'un local aura été trouvé.

Évaluation sommaire des coûts pour la première année de fonctionnement

	$
Personnel	
Salaires (équiv. de 4 années-personnes)..	60 000
1 directeur animateur 2½ animateurs ½ secrétaire	
Avantages sociaux (15%)	9 000
Location du local	
(+ 2 500 pieds carrés)	16 500
Matériel et équipement	
(tables, chaises, dioscope, projecteur 16 mm, magnétophone, etc.).....	9 000
Divers	
(téléphone, papeterie, frais de transport, publicité et autres	4 500
Total	99 000

Situation numéro six

Au pays du Bluenose,
un centre linguistique qui va parmi le monde

Un programme qui se distingue

Je fus étonnée du charme rustique de la côte atlantique. Le paysage que j'avais à l'esprit était celui d'une mer en furie se déferlant avec fracas sur les rochers dénudés. À Antagonish, sur le campus de l'université St-François-Xavier, une tout autre réalité s'imposait, faite d'architecture classique et de pelouses verdoyantes. Il me fallait maintenant quitter ce cadre agréable pour me rendre dans la région de Halifax.

"Je sais que le programme de Dartmouth va vous impressionner", me dit soeur Theresa, au moment des adieux. "L'année dernière, à l'université, nous avons étudié les milliers de programmes non officiels d'éducation des adultes dans les provinces maritimes. Moins de 12% d'entre eux méritaient une recommandation, dont celui de l'Association de Dartmouth pour l'orientation des immigrants. C'est même l'un des meilleurs programmes. Vous serez contente, j'en suis sûre!"

Une telle recommandation vous met en appétit. J'étais de plus en plus impatiente de me renseigner sur le programme de Dartmouth et sur celui qui l'avait organisé, Dig Nichols. D'autant plus que l'humilité de M. Nichols n'était pas sans m'impressionner. Jamais n'avait-il mentionné cette distinction, ni dans la description qu'il m'avait fait tenir, ni au cours de nos conversations téléphoniques.

Classes d'anglais et orientation des immigrants: un chevauchement utile

Je jette de nouveau un coup d'oeil à la description du projet. L'Association de Dartmouth pour l'orientation des immigrants et le Centre linguistique Harbourview ont tous deux pour siège l'école Harbourview. En cet endroit comme en divers autres, le Conseil scolaire offre des cours d'anglais, langue seconde et des cours d'éducation permanente. D'autre part, le directeur des cours d'anglais, Dig Nichols, est aussi directeur des cours d'éducation permanente de Dartmouth de même que président du conseil d'administration de l'Association pour l'orientation des immigrants. Les classes d'anglais et les activités de l'Association se trouvent donc étroitement reliées.

Le programme dont j'étais venue traiter témoignait de ce lien. Comme j'allais l'apprendre ensuite, ce chevauchement n'était pas un effet du hasard. Il avait été planifié, fruit de la longue expérience de Dig Nichols aussi bien en éducation permanente qu'en enseignement de l'anglais, langue seconde. Son engagement de plus de 25 ans, allié à sa

philosophie et à sa vision des choses, était, comme j'allais le découvrir, la clef du succès du Projet d'orientation des immigrants de Dartmouth. Ces deux facteurs permettaient en outre d'expliquer une certaine originalité dans le fonctionnement du projet et la double occasion de s'instruire et de s'orienter que celui-ci offrait aux immigrants.

J'en arrive alors à l'énoncé de l'objectif global du projet: Donner aux nouveaux-venus l'occasion d'apprendre l'anglais pour les aider à surmonter les difficultés inévitables d'un établissement en sol étranger. J'y trouve en outre les objectifs secondaires que voici:

- familiariser les nouveaux-venus avec les us et coutumes de la culture anglo-saxonne dominante et avec le régime politique et ses manifestations (droits, libertés et responsabilités);

- mettre les nouveaux-venus en contact avec les élus du peuple et les fonctionnaires des trois paliers de gouvernement;

- préparer les nouveaux-venus aux examens de citoyenneté;

- élaborer un dossier contenant des renseignements utiles sur la collectivité à l'intention des nouveaux-venus.

À mesure que l'autobus approchait de Halifax, j'avais hâte d'obtenir de M. Nichols des précisions sur le fonctionnement de son programme.

Dès son entrée dans la pièce, je constate que Dig Nichols ressemble à son programme: vif, habile, affable et souriant, le type même de la personne qui sait accueillir avec chaleur un étranger.

"Je sais que vous avez un tas de questions," me lance-t-il, "alors allez-y."

"Il y a beaucoup d'organisations qui offrent aux immigrants des cours de langue et d'orientation", dis-je pour débuter, "mais la vôtre est la première de celles que j'ai étudiées qui soit le fait d'enseignants plutôt que de travailleurs sociaux. Qu'est-ce qui distingue encore votre projet, selon vous?"

Caractère global

"Essentiellement," répond-il, "c'est son caractère global. La clientèle à qui s'adressent notre association et ce projet particulier,

est formée des élèves des cours d'anglais, langue seconde de l'école Harbourview. Ils s'inscrivent gratuitement à un cours d'une durée de 300 heures, pour les élèves du jour, ou de 120 heures, pour les cours du soir. Même si nous ne les voyons que quatre jours par semaine à raison de quelques heures par jour, pour nous ce ne sont pas simplement des étudiants d'anglais; ce sont les membres d'une famille et les membres d'une société. Nous travaillons donc auprès de la personne tout entière et non pas simplement de l'étudiant d'anglais.

L'anglais fait partie de la vie

Nous sommes par ailleurs convaincus qu'on ne peut pas enseigner efficacement l'anglais ou tout autre langue de manière désincarnée. Il faut que la situation d'apprentissage ressemble à la vie réelle pour que nous puissions mettre en rapport les valeurs socio-culturelles du pays choisi, le nôtre, et les valeurs propres aux étudiants. Nous nous efforçons de comprendre la culture de l'élève, de le mettre en confiance, pour l'aider à effectuer en douceur le passage du connu vers l'inconnu.

D'autre part, le nouveau-venu ne peut pas vraiment comprendre et apprécier la culture de son pays d'accueil sans en connaître assez bien la langue. Par conséquent nous enseignons l'anglais, langue parlée et grammaire, dans le contexte du vécu quotidien des élèves en dehors de la classe et tout au long de la semaine, grâce aux activités de notre programme d'orientation. La langue et le vécu quotidien sont inséparables. C'est pourquoi nous avons décidé de lier nos activités d'orientation des immigrants à l'apprentissage de l'anglais et d'élaborer des projets qui permettent d'apprendre la langue en même temps qu'on apprend à connaître le Canada. Nous nous sommes en outre aperçu que de la sorte les individus se rapprochaient les uns des autres."

"C'est tout à fait logique, évidemment," m'exclamai-je. "Mais y a-t-il tant d'immigrants dans cette région? Jamais je n'avais imaginé que dans les provinces maritimes et, en particulier, dans les petites villes de 60 ou 70 000 habitants comme Dartmouth, on pouvait accueillir autant de nouveaux-venus."

La communauté immigrante de la région

"Je sais que bien des gens ignorent la situation ou, quand ils la connaissent, ne peuvent pas concevoir pourquoi les immigrants viendraient s'installer à Dartmouth, en Nouvelle-Écosse, plutôt qu'au centre-ville de Toronto ou de Vancouver. Mais laissez-moi vous faire l'historique de la région et vous allez comprendre, je pense.

Même si la fondation de Dartmouth remonte aux années 1780, la ville a toujours vécu à l'ombre de sa voisine plus prospère, Halifax, deux fois plus peuplée. Dartmouth ne constitue pas un port d'entrée, mais nous avons des installations portuaires contiguës à celles de Halifax. Au début des années 1950, dans la période florissante d'après-guerre, beaucoup d'immigrants canadiens sont venus trouver du travail dans notre région en tant que soudeurs, maçons, charpentiers, métiers qu'ils avaient appris au Portugal ou en Italie. Tout en travaillant à Halifax, ils préféraient s'installer en banlieue où ils avaient de la place. C'est ainsi qu'ils ont choisi de s'établir dans ce qui s'appelait alors la municipalité de Dartmouth.

Chaque nationalité a fait son nid dans un quartier particulier. Les Portugais, voyez-vous, avaient tendance à travailler avec des Portugais, les Italiens avec des Italiens. Comme ils travaillaient ensemble, pourquoi ne pas partager le même appartement, se sont-ils dit, puis la même maison? Et ensuite, pourquoi ne pas faire venir d'autres membres de la famille? C'est ainsi que sont nées nos communautés immigrantes. On retrouve le même modèle partout au Canada."

"En effet. Je suppose, comme partout ailleurs, que ces petites communautés immigrantes se sont suffi à elles-mêmes pendant de longues années?"

"Et comment! Au cours de l'après-guerre, les immigrants n'avaient pas besoin d'apprendre l'anglais pour se trouver du travail parce que leurs métiers appris en Europe suffisaient. Ils continuèrent à parler leur langue d'origine et, par conséquent, à vivre psychologiquement à part de la société canadienne. Mais la conjoncture économique s'étant modifiée, l'attitude de nombreux immigrants établis depuis longtemps au Canada changea elle aussi. Comme le travail se faisait rare, ils ont ressenti le désir, en fait, le besoin d'accroître leur vocabulaire anglais. Un document de travail récent du ministère de l'Éducation de la Colombie-Britannique portant sur l'anglais, langue seconde pour les adultes résume bien la situation des immigrants. Voici une bonne citation, dit-il, en me tendant une feuille:

> Les immigrants qui ne connaissent pas l'anglais se rangent parmi les groupes sociaux les plus démunis de la province sur le plan scolaire. Ils ne peuvent même pas mettre à profit leurs talents. Ils ont de la difficulté à trouver du travail et sont souvent exclus des promotions et des cours de perfectionnement ou de recyclage. Il en découle souvent une dépendance à l'égard de l'aide sociale, la rupture de la famille et des tensions raciales. À leur entrée à l'école, les enfants souffrent de ne pas connaître l'anglais et d'être mal adaptés à la culture.

Apprendre l'anglais devient une affaire de famille

"Les immigrants de Nouvelle-Écosse sont dans la même situation qu'en Colombie-Britannique. Tout comme ceux qui sont venus dans les années 1950, ceux qui viennent d'arriver doivent s'assurer la mobilité d'emploi. La nécessité économique est donc à la source de la demande croissante en vue d'apprendre l'anglais. Et l'inflation qui sévit renforce davantage ce besoin. En outre, les travailleurs immigrants de sexe masculin sont de plus en plus conscients que les autres membres de la famille ont aussi besoin d'apprendre les rudiments de l'anglais ou de s'améliorer."

"Les autres membres de la famille! Voilà, je sais, une adaptation culturelle importante pour plusieurs."

"Bien sûr. De tout temps, dans certaines sociétés, les femmes étaient tenues de rester au foyer. Mais ici, comme les enfants vont à l'école et qu'ils y apprennent l'anglais, les mères ont la surprise de découvrir que leurs enfants sont plus à l'aise en anglais que dans leur langue maternelle! Comment, alors, communiquer? C'est pourquoi les mères ressentent aussi le besoin d'apprendre l'anglais!"

"Dites-moi en quoi les femmes ont-elles modifié votre programme en s'inscrivant aux cours d'anglais."

"Tout d'abord, nous avons dû offrir nos cours de langue et d'orientation à des heures différentes. Auparavant, l'anglais se donnait seulement le soir, puisque la plupart des élèves étaient des hommes. Les femmes ayant des enfants à la maison n'y trouvaient pas leur compte. Dès 1976, nous avons compris qu'il fallait des cours du jour pour les mères et leurs enfants en bas âge. Deuxièmement, et c'est le plus important, en ajoutant des classes durant le jour, nous faisions un pas très significatif, puisque pour la première fois dans notre région la famille immigrante tout entière allait avoir la chance de s'intégrer au sein de la mosaïque canadienne."

Le programme préscolaire

"Très significatif, en effet! Et l'un des aspects les plus intéressants de vos activités d'orientation a trait à votre programme préscolaire pour les enfants dont la mère est en classe. Dans le cas des enfants de deux, trois et quatre ans, le terme "orientation" s'apparente sans doute à de l'acculturation. Je sais combien cette tâche importe à nos enseignants canadiens. Tellement de commissions scolaires ont à déplorer les problèmes de langue et de comportement des jeunes qui n'ont pas eu cet avantage. Quand on pense que bon nombre de ces enfants sont même arrivés très jeunes au Canada! Si seulement ils avaient disposé d'un programme comme le vôtre..."

"C'est juste. L'un des buts principaux du programme préscolaire est d'aller au devant des difficultés. Plus la maternelle est forte, moins lourde sera la tâche des enseignants du primaire et du secondaire. De plus, ce sont tous des enfants canadiens dont certains sont même nés ici; ils ont droit à des chances égales à l'école. Je ne parviens pas à comprendre l'aveuglement de ceux qui ont négocié les ententes fédérales-provinciales en matière d'éducation! Saviez-vous que les enfants d'âge préscolaire sont absolument exclus du programme d'aide? C'est une véritable honte!"

"Je me demande combien de Canadiens en sont conscients!... Vous allez me parler de votre programme préscolaire, n'est-ce pas?"

"Bien sûr. Il est sous la direction de la responsable de la garderie, Mme Stewart, une jardinière des plus compétente. Elle a établi un excellent programme d'activités culturelles, physiques et scolaires pour les petits dont elle s'occupe et qui sont présentement au nombre de 15. Dans l'ensemble, elle veut créer une ambiance où l'enfant peut apprendre tout en jouant. Son programme comporte donc les cinq objectifs majeurs que voici.

L'apprentissage de l'anglais. Le matériel didactique comprend des disques pour le développement du langage ainsi que les trousses de développement du langage de la méthode Peabody. On y trouve marionnettes, fruits et légumes de matière plastique, et jeux de cartes sur les nombres et les objets. Bien entendu, les marionnettes et les jeux d'intérieur et d'extérieur permettent aussi d'apprendre l'anglais.

La culture nord-américaine. Pour transmettre aux enfants nos habitudes alimentaires, nous leur servons des goûters nourrissants. Nous les amenons aussi en excursion, en particulier au parc Shubenacadie, pour leur faire connaître les environs.

La sociabilisation. Nous appuyons beaucoup sur cet aspect du développement. Pour ce faire, nous suscitons la participation aux jeux intérieurs et extérieurs, leur bonne collaboration et le partage des jouets."

"Certains coordonnateurs de projet ont aussi insisté sur ce point," dis-je. "Il y a des comportements enfantins qui sont la norme dans certaines sociétés mais que nous risquons de juger beaucoup trop repliés sur soi ou d'une exubérance folle dans nos classes. Ces enfants ont besoin de s'adapter à nos normes de comportement pour être heureux à l'école et bien progresser."

"Vous avez raison."

"Le quatrième thème est celui du développement sensoriel et de la faculté d'écouter. Pour y parvenir, nous faisons courir, sauter, sautiller et gambader les enfants au son de la musique. En outre, nos disques de développement du langage apprennent aux enfants à reconnaître le cri des animaux de ferme et les bruits domestiques et extérieurs.

Le développement moteur, enfin, est très important et nous nous servons du bricolage à cette fin. Les enfants découpent des journaux, fabriquent des cartes, font du collage, travaillent la pâte à modeler. En somme ils font un fouillis incroyable et s'amusent royalement."

"Vous faites beaucoup plus que de surveiller les enfants dont les parents sont aux cours d'anglais! Avec toute votre expérience de l'enseignement, vous n'alliez pas laisser passer cette occasion en or d'enseigner même aux plus jeunes des nouveaux Canadiens. Les enfants, dites-moi, réussissent-ils à apprendre l'anglais?"

"Nous n'avons pas de normes précises quant à l'apprentissage de l'anglais. Mais les enfants sont comme des éponges et leur progrès, dans l'ensemble, est plus rapide que chez les adultes. Le jeu est un excellent moyen d'apprendre l'anglais."

"De quelle façon Mme Stewart s'y prend-elle avec 15 enfants parlant diverses langues?"

"La plupart du temps elle reçoit l'aide d'une bénévole et même de deux. Mais elle demeure très occupée. Nous prévoyons embaucher une autre jardinière l'année prochaine, bien qu'en certaines occasions, comme à Noël ou à la fête de fin d'année, lorsque parents et amis de nos participants sont invités, 22 au lieu de deux jardinières ne seraient pas de trop!"

Le programme d'orientation des adultes

"J'aimerais que vous me parliez davantage de ces occasions spéciales, mais pour les situer dans le contexte, voulez-vous me décrire en général les activités du programme d'orientation?"

"Bien sûr. Comme je le disais, les activités sont intégrées au programme d'anglais, langue seconde des élèves inscrits au Centre linguistique Harbourview. Pendant toute l'année, nous réservons une journée par semaine à l'orientation. En ces journées spéciales, nous recevons des conférenciers et nous faisons des excursions. À la fin du semestre, nous avons touché à un grand nombre de sujets. Cette année,

par exemple, nous avons reçu sept conférenciers et fait cinq excursions, toujours en rapport avec ce que les étudiants apprennent."

"Quels sont les sujets abordés en classe et comment faites-vous le lien?"

Le module d'orientation

"Le matériel didactique a été mis au point par le Conseil multiculturel de Halifax-Dartmouth, grâce à un octroi du Secrétariat d'État dans le cadre du Programme étudiant de services communautaires. Nous l'avons intégré au présent module d'orientation grâce à un autre octroi, cette fois du ministère de l'Immigration.

On y trouve de la documentation illustrée relative aux trois paliers de gouvernement avec qui les nouveaux arrivants au Canada ont à faire. Comme le gouvernement municipal est celui qui les touche de plus près, nous leur donnons des renseignements précis: les services de transport en commun et de traversier, le découpage des quartiers, les numéros de téléphone d'urgence, les organismes d'aide, les écoles, les bibliothèques, les cours de langue. Nous leur expliquons aussi le système bancaire, le crédit, les services postaux et les lois pour la protection du consommateur. Nous insistons tout particulièrement sur l'étiquetage des produits dangereux, des vêtements. Les classes d'orientation renseignent aussi sur les régimes d'assurance, le Régime des pensions du Canada, la Sécurité sociale, l'Assurance-chômage, l'assurance-maladie, l'assurance-dentaire, la Croix-Rouge, l'Ordre des infirmières visiteuses.

Nous voyons tous ces sujets en détails en classe. Nous mettons aussi l'accent sur le foyer: l'utilisation des appareils électriques et les mesures de sécurité domestique, les habitudes alimentaires et vestimentaires dues au climat, les lois touchant la protection des enfants, notamment l'interdiction de laisser de jeunes enfants sans surveillance, de blesser les enfants par un châtiment corporel, l'obligation touchant l'âge des gardiens et gardiennes.

Toute personne inscrite au programme reçoit également une chemise contenant des feuillets d'information sur Dartmouth: bibliothèques, transport en commun, plan de la région, installations de loisirs, clubs et organismes. On y trouve aussi une carte routière de la Nouvelle-Écosse et du Canada ainsi qu'un dépliant à l'intention des immigrants. Il contient de l'information sur les soins médicaux et de santé, l'organisation scolaire, l'hébergement dans la région, les lieux de culte, les services de police et d'incendie, les centres commerciaux, les garderies et ainsi de suite. Comme vous le voyez (Annexe I), la

plupart des dépliants ont été publiés par les gouvernements municipal, provincial ou fédéral. Il s'agissait de faire le tri et de les rassembler en un tout cohérent."

"Ils me paraissent très utiles, mais ils sont tous en anglais! Qu'en est-il des élèves qui ne comprennent pas encore assez bien l'anglais?"

"Pour les débutants, nous avons des films et des montages de diapositives, puisqu'on dit qu'une image vaut mille mots. Nous entendons également étudier la documentation produite par le gouvernement fédéral et les provinces dans les langues tierces. S'il y avait déjà une liste, elle nous serait utile."

"N'est-ce pas! Mais d'où viennent vos films et vos diapositives?"

"De diverses sources: les ministères, les bibliothèques, les écoles."

"Revenons aux conférenciers: c'est un bon moyen, me semble-t-il, de garder une classe en éveil, pourvu que les élèves puissent suivre."

"C'est vrai. Mais vous seriez étonnée de voir ce que des élèves même de niveau intermédiaire peuvent comprendre."

Conférenciers: la communauté pénètre dans la classe

"Voici, dit-il, la liste des conférenciers cette année." Je la cite:

> M. Frank Mason, avocat de Halifax: M. Mason explique certaines lois pouvant intéresser personnellement un bon nombre d'élèves, notamment les droits et libertés des citoyens, le Code du travail et le règlement, les pensions alimentaires et de subsistance, les véhicules moteurs, le divorce, la protection du consommateur. Il souligne aussi les lois et règlements touchant le soin des enfants. M. Mason répond à des questions portant sur les accidents de travail, les règles touchant l'utilisation des biens appartenant à l'État et aux particuliers, les lois sur le salaire égal pour les femmes, l'entretien de la propriété et ainsi de suite.

M. Robert Nichols, directeur de l'éducation permanente au Conseil scolaire de Dartmouth: M. Nichols présente des diapositives intéressantes et éducatives sur la Chine. Elles sont un témoignage vivant de l'histoire, de la culture, de l'industrie, de la géographie, de la façon de vivre de ce pays et de la chaleur de ses habitants.

M. James Patterson et Made Patricia Leslie de la C.E.I.C.: M. Patterson parle aux élèves de création d'emploi, de programmes pour la jeunesse, des techniques efficaces de recherche d'un emploi, du Centre de la main-d'oeuvre et de la banque d'emplois. Made Leslie parle de l'Assurance-chômage et de la façon de remplir une réclamation. Des exercices pratiques à remplir un formulaire s'imposent, avons-nous remarqué, après cet exposé.

Mme Sallows, infirmière hygiéniste: Mme Sallows explique les habitudes alimentaires et vestimentaires dues aux conditions climatiques; elle parle d'hygiène, de l'unité sanitaire, de la Croix-Rouge, des services hospitaliers et ambulanciers de la Croix-Bleue, des cours prénataux et elle décrit les cliniques de la municipalité. Elle répond à des questions portant sur la fluoration de l'eau, les soins dentaires, les médicaments et les médecins.

Mme Marilyn Clifford, représentante de la Société de télégraphe et téléphone des provinces maritimes: Mme Clifford enseigne à se servir comme il convient du téléphone au moyen d'une trousse documentaire. Les élèves sont mis en situation et doivent eux-mêmes démontrer comment se débrouiller selon les circonstances.

M. Coveyduc, directeur adjoint de l'école secondaire de Dartmouth et coordonnateur des cours de conduite automobile: M. Coveyduc explique le code de la route et la signification des symboles les plus importants que les élèves doivent savoir reconnaître et comprendre immédiatement. Il répond à des questions portant sur le droit de passage aux intersections et aux ronds-points et sur le système de démérite.

"Vous avez en effet parlé de bien des choses! La formation des conducteurs, notamment, est une idée très pratique! À propos des techniques de la recherche d'un emploi, encouragez-vous les élèves à se trouver un emploi alors qu'ils étudient?"

"Un emploi à temps partiel seulement. Nous avons eu trop de cas où, pressés de gagner de l'argent, les élèves abandonnaient leur cours de langue. Ils sont alors coincés dans une voie sans issue, avec des tâches mal rémunérées. Je leur fais part très ouvertement de ce danger. Nous en perdons toutefois toujours quelques-uns; mais certains nous reviennent."

"Quel est le taux des départs chez vos élèves?"

"Il est d'environ 50%. Aussitôt qu'ils peuvent compter sur quelque chose de concret, plusieurs quittent. Notre tâche est accomplie, bien entendu, si nous leur avons donné une base solide et le désir de continuer à apprendre au fil de leur vie."

"Je comprends bien...

Les excursions ont peut-être intéressé encore plus vos élèves que les conférenciers. Où les avez-vous emmenés?"

Excursions: la classe va parmi le monde

"En beaucoup d'endroits! La première visite s'est faite à la bibliothèque régionale de Dartmouth et au musée Heritage. Au premier endroit, on leur a parlé de la cinémathèque, de catalogage et de la façon de trouver livres et disques, des documents de consultation ainsi que du bibliobus. Au musée, on leur a parlé des peuples fondateurs et on les a encouragés à s'intéresser au patrimoine.

Ce fut ensuite une visite à l'hôtel de ville. Il faut dire qu'avant la visite, les élèves avaient étudié attentivement en classe le gouvernement municipal. On les a renseignés sur les districts électoraux, sur les fonctions et attributions du maire et des conseillers, sur leur mode d'élection. Chaque élève a aussi appris le nom de son échevin.

À l'hôtel de ville, les élèves ont passé un long moment dans la salle du Conseil. On leur a expliqué la procédure d'assemblée du Conseil. Il y a eu une rencontre d'une heure avec le maire Daniel Brownlow. La bienveillance de nos élus en a étonné plusieurs.

Il y a eu ensuite une excursion au musée de la Nouvelle-Écosse et à la Citadelle. Au premier endroit, les élèves ont visité les sections qui illustrent l'évolution des outils, des arts et du mode de vie des Indiens du Canada. Ils ont aussi parcouru l'exposition d'objets

et de vêtements ayant appartenu aux premiers colons européens et celle de vêtements modernes fabriqués à la main et de bijoux faits avec des pierres trouvées dans la région. Beaucoup ont tout particulièrement aimé les sections consacrées à la faune de la Nouvelle-Écose: animaux, poissons et oiseaux.

À la Citadelle, les élèves ont été sensibilisés à l'histoire de la région: la fondation de Halifax et le malheureux conflit entre les deux peuples fondateurs de la Nouvelle-Écosse, les Français et les Anglais.

La dernière excursion s'est faite à Chester, un petit village de pêcheurs sur la côte ouest de la province. Le groupe s'est aussi rendu en traversier à l'île Tancook, renommée pour sa choucroute. Cette visite fut la plus populaire puisque bon nombre des élèves n'étaient jamais sortis de la région métropolitaine! Comme, en outre, Chester a été colonisé par des gens de diverses origines, nos élèves ont pu apprécier la diversité culturelle de la Nouvelle-Écosse."

"Très pratique et aussi très varié! Vous avez bien fait d'insister sur la préparation intelligente à la visite à l'hôtel de ville. L'intégration de la classe au milieu et l'épaulement de part et d'autre ont vraiment beaucoup d'importance dans votre orientation. Comment l'idée a-t-elle surgi?"

Évolution graduelle du programme

"Elle n'a pas surgi tout à coup, si c'est ce que vous entendez. Elle faisait partie du programme dès ses débuts, il y a sept ans. Nous avons commencé bien modestement, en septembre 1973, dans un sous-sol d'église. Je précise immédiatement que ce fait ne reflétait aucune affiliation religieuse. Les immigrants de la région savent que toutes les églises, par tradition, mettent des locaux à la disposition des organismes sans but lucratif. L'endroit choisi n'a rebuté personne.

Comme je le disais, notre départ fut donc très modeste. Il vaut mieux faire ainsi, car le programme peut alors évoluer graduellement et de manière réfléchie, à mesure que se révèlent les besoins de la clientèle. On apprend aussi à recruter des bénévoles et à travailler conjointement avec les autres organisations du milieu. Autrement dit, le temps et l'expérience vous apprennent les activités et les techniques les mieux à même de réaliser vos objectifs.

On apprend aussi autre chose: à se débrouiller avec les moyens du bord, en autant qu'on y parvienne. Les problèmes de financement n'ont rien d'agréable. Dès la mise en place du programme, le plus grand

souci est de savoir si vous aurez de l'argent, quand et combien. C'est en outre un obstacle majeur au bon fonctionnement des opérations. Pendant toutes ces années de fonctionnement, nous n'avons jamais vraiment trouvé de solution. Nous nous sommes accrochés et nous avons tenu bon. Quand on sait que son projet repose sur une philosophie importante, on peut à juste titre espérer que les organismes de financement en prendront aussi conscience.

Il y a des choses qu'on apprend évidemment très vite. Il n'a pas fallu un mois, au fur et à mesure des inscriptions, pour nous apercevoir de trois choses: qu'il nous faudrait plus de professeurs; que nous allions devoir faire de l'enseignement individuel pour les élèves dont le niveau ne correspondait pas à celui du groupe; qu'il nous faudrait des services de garderie pour les enfants que les mères emmenaient en classe.

L'association a tout de suite demandé de l'aide au Service de l'éducation permanente. Celui-ci nous a procuré un deuxième professeur et nous avons embauché une monitrice d'enfants. Nous nous sommes ensuite adressés au Conseil d'alphabétisation du comté de Halifax pour obtenir des lecteurs bénévoles pour travailler individuellement auprès des élèves. Nous avions choisi le Conseil parce que leurs bénévoles sont déjà formés en enseignement individuel. Ils se servent de la méthode Lauback d'alphabétisation que nous jugeons des plus efficace. Le bénévole va chez l'élève ou réciproquement.

Ces bénévoles ont besoin, naturellement, d'une formation supplémentaire puisqu'ils travaillent auprès de personnes dont la langue maternelle est l'anglais. Les bénévoles, toutes des dames nouvellement à la retraite et un seul homme, un membre du clergé, ont accepté de suivre le cours préparatoire de dix heures. Six d'entre eux nous reviendront l'an prochain."

"L'enseignement individuel, le tutorat, en somme, m'impressionne de même que votre recours à des agents d'alphabétisation bénévoles et dûment formés. Ce sont des traits caractéristiques de votre projet!"

"Oui, et vous verrez, lorsque je parlerai plus à fond des activités, que nous avons employé les mêmes méthodes pédagogiques dans d'autres domaines également.

La première année, nous avons inclus la musique à notre programme à la fois pour mieux apprendre la langue et pour sensibiliser davantage nos élèves à la diversité culturelle. Le plus important, cependant, c'est d'avoir adopté un mode de fonctionnement que nous avons toujours suivi depuis et sur lequel vous faisiez tout à l'heure un

commentaire: l'intégration de la classe et du milieu. Convaincus qu'il ne fallait pas séparer la langue et la culture, nous avons invité dans nos classes des infirmières hygiénistes, des pompiers, des policiers, des nutritionnistes, pour n'en nommer que quelques-uns, afin qu'ils expliquent leur rôle dans la société. Nous avons aussi organisé des visites commentées dans les principales industries de la région afin que nos élèves comprennent le rôle des entreprises. Nous sommes allés, de plus, dans les studios de la télévision communautaire où nous avons assisté à un enregistrement d'émission. À la fin de l'année, en mai, la télévision est venue à Harbourview enregistrer la séance de clôture. Les commentaires ont été confiés entièrement aux élèves qui ont fort bien réussi! C'était leur émission communautaire et ils en étaient conscients.

La première année encore, notre association a débuté avec l'I.O.D.E., une organisation qui s'occupe de préparer les nouveaux Canadiens à la citoyenneté. Différents chapitres de l'I.O.D.E. ont accepté d'organiser un thé mensuel au Centre, pour pouvoir rencontrer nos élèves. Ces rencontres sont toujours aussi populaires aujourd'hui! Les Canadiennes apportent de délicieux gâteaux que tous apprécient et qui ajoutent au climat serein et amical que nous voudrions que nos élèves associent au fait d'appartenir à la société canadienne.

Nos activités de la première année avaient attiré beaucoup plus de participants que nous ne l'avions prévu. Nous savions, par conséquent, que nous répondions à un besoin authentique de la collectivité. À la reprise en septembre, dans le sous-sol de la même église, nous avons maintenu tous les éléments du programme. Nous n'avions toutefois plus uniquement comme élèves des mères avec de jeunes enfants, mais aussi des petits immigrants d'âge scolaire qui éprouvaient des difficultés linguistiques en classe. Nos agents bénévoles d'alphabétisation leur étaient presque exclusivement consacrés et chaque bénévole gardait le contact avec le titulaire régulier de son élève."

"Comment cela? L'école n'est-elle pas censée pourvoir aux besoins de ces enfants?"

"Oui, bien sûr. Mais à l'époque, nous étions les seuls à savoir combien ils étaient nombreux et quelle sorte d'aide il leur fallait. C'est pourquoi dès qu'un directeur ou un enseignant s'en remettait à nous, j'acceptais l'élève-problème. Je savais qu'un bon jour j'aurais à me plaindre à la Commission scolaire d'avoir abandonné à ma porte une quarantaine d'élèves et à leur faire savoir qu'un groupe aussi nombreux avait besoin d'une classe spéciale et de professeurs particuliers. C'est bien ce qui s'est passé. Il existe aujourd'hui des classes spéciales dans les écoles primaires. Nous continuons toutefois à aider les plus âgés, au moyen du tutorat. C'est bien dommage, par contre, que la Commission scolaire ait à défrayer des classes spéciales pour les enfants immigrants sans aucune aide du gouvernement fédéral. C'est une autre aberration juridique que je ne parviens pas à m'expliquer."

"Y a-t-il eu autre chose de nouveau la deuxième année?"

"En fait, oui. Nous avons organisé d'autres visites en des lieux publics: bibliothèques, hôtel de ville, lieux historiques. Nous avons aussi effectué des visites d'orientation, tout simplement, dans la ville pour donner à nos élèves l'habitude des moyens de transport en commun vers divers points de destination.

En décembre, nous n'avions vraiment plus assez de place. Une grande salle paroissiale était disponible et nous y avons emménagé. Nous avons continué à prendre part à des programmes de formation pour nos bénévoles; différents chapitres de l'I.O.D.E. ont continué à offrir des thés et nous avons continué à inviter des conférenciers venant d'organismes communautaires. Se sont toutefois ajoutés à notre liste, un avocat et un agent de la Gendarmerie royale.

Nous avons innové. Nous avons inclus à nos activités un programme d'exercices pratiques et un programme d'artisanat. Tout d'abord nous avons eu des journées d'artisanat où les élèves apportaient des objets propres à leur culture. Puis nous avons invité des Canadiens à démontrer leurs talents: pâtisserie, fabrication de poupées, cuisine familiale. Les élèves ont voulu s'échanger des recettes et la tradition s'est établie.

Encore la deuxième année, nos monitrices d'enfants (nous en avions maintenant deux) ont mis au point un petit programme orienté vers l'apprentissage préscolaire. Les élèves adultes participèrent pour la première fois à des entrevues au poste de radio C.F.D.R. Nous voulions notamment faire de la publicité pour les classes d'anglais, langue seconde. Cependant, ce type de publicité n'a jamais été aussi efficace que le bouche à oreille. C'est la meilleure publicité qui soit. Notre devise, une adaptation du chacun enseigne à un autre du Conseil d'alphabétisation, est la suivante: chacun en emmène un autre. Et c'est ainsi que d'année en année notre programme s'est élargi. Évidemment, nous tenons chaque année, sur invitation, une journée d'accueil pour faire connaître notre programe à la population, la presse et les édiles municipaux. Rien n'a jamais autant rapporté, néanmoins, que la recommandation d'un élève satisfait à ses amis.

Pendant la période des Fêtes, nous avons organisé une réception chez un professeur, comme l'année précédente. Chaque élève apportait cette fois un plat de son pays. Certains avaient revêtu leur costume national. On avait rédigé à l'avance un livre de recettes pour tous les plats devant être servis, et ce fut notre cadeau de Noël à tous les invités. Tous s'étaient concertés pour faire de cette fête un immense succès. Et cela s'est répété tous les ans depuis.

Mais nous souhaitions plus qu'une petite réception de Noël chez un professeur. L'occasion se prêtait tellement bien à une manifestation des coutumes propres à chaque culture, ce que le manque d'espace nous empêchait de faire. Par conséquent, nous nous sommes adressés l'année suivante à la municipalité qui nous a prêté la maison Oakwood. Notre fête de Noël est alors devenue un véritable festival des nations. Par la suite, nous avons demandé à des organismes sociaux comme le club Rotary, l'I.O.D.E. et à la municipalité de subventionner cette fête.

Aujourd'hui, notre Noël est toujours centré sur les plats traditionnels qu'apportent les membres des divers groupes culturels. Il est convenu que chaque famille prépare de quoi nourrir six personnes au moins. On cuisine à la maison avec ses herbes, ses aromates, ses ingrédients spéciaux. (On présente ensuite, bien sûr, la note à l'association.) Puis la table est dressée et devient un fastueux buffet des nations. On y trouve des mets de l'Inde, de Chine, de Russie, de Hongrie, de Grèce, du Portugal, de France, du Danemark et que sais-je encore. Tout dépend de la composition des classes cette année-là. Depuis cinq ans maintenant nous servons le punch traditionnel de Noël de l'Allemagne. Il contribue aux réjouissances. Les costumes traditionnels, les décorations, la musique ajoutent de la couleur et de la gaieté.

Notre fête de Noël s'est acquis une réputation enviable. La tradition est si bien ancrée que le Conseil municipal tient à être de la partie, aussi bien que les membres de la Commission scolaire, de l'I.O.D.E. et de tous les organismes qui nous appuient tout au long de l'année. Ces dernières années, comme les familles s'enrichissent de tantes, d'oncles et de cousins, il nous a fallu réserver une salle et prévoir un programme à part pour les enfants de plus en plus nombreux qui accompagnent les adultes."

"Ce doit être amusant. Je ne peux faire autrement que de tirer une analogie entre le livre de recettes de vos élèves et votre propre recette composée de chaleur humaine et de compréhension qui embaume votre association et vos activités. Est-ce que la plupart des gens à Halifax manifestent la même sympathie envers les problèmes des immigrants?"

"Je ne saurais dire si c'est la plupart, mais il y en a un bon nombre. Mais comme les emplois se font de plus en plus rares, nous avons aussi nos récalcitrants. C'est une autre raison pourquoi il est plus important que jamais de se montrer accueillant au Centre et d'aider les immigrants à s'adapter rapidement à la société canadienne."

"Avant de vous interrompre, vous en étiez, je crois, à la troisième année. Avez-vous continué à ajouter au programme?"

"Oui, bien sûr. La troisième année, nos professeurs d'anglais ont adopté un exercice de composition anglaise qui est vite devenu très populaire. Ils ont recueilli toutes les rédactions des élèves en un journal de classe de deux à cinq pages. Les élèves sont fiers de "leur journal" qu'ils ont baptisé: Toi et moi. Ils vont même jusqu'à dactylographier les baudruches et à illustrer leurs textes.

Ce journal se maintient toujours. Les élèves y font part de leurs expériences dans leur pays d'origine ou au Canada et parlent de leurs activités au Centre comme, par exemple, les excursions ou les thés de l'I.O.D.E. Il y en a qui fabriquent des mots croisés, des devinettes et même des charades en anglais. Ils ont demandé des textes à la coordonnatrice, à la surveillante de la garderie et à moi-même. Nous acquiesçons avec plaisir parce que l'exercice fait partie intégrante des deux programmes à la fois, les cours d'anglais et l'orientation. D'une part, la révision des textes se fait en classe et on peut ainsi expliquer les fautes de grammaire ou d'orthographe avant la mise au point de la version finale. D'autre part, les idées exprimées nous aident souvent à découvrir les obstacles pouvant empêcher une adaptation en douceur à notre société. En parcourant quelques numéros de Toi et moi, vous verrez ce que je veux dire."

"... Je comprends que cette activité puisse plaire à vos élèves et que vous retiriez tous autant de ce journal. C'est dommage que vous soyez les seuls à le lire!"

"On nous a déjà fait cette remarque, mais ce n'est pas véritablement une publication. Nous permettons toutefois aux élèves des exemplaires de surplus dont quelques-uns sont expédiés aux élèves des cours du soir. Toi et moi sert ainsi de lien de communication."

"Vous parlez des élèves des cours du soir?"

"Oui. Avant de commencer les cours du jour, nous avions des cours du soir pour les néo-Canadiens. Nous y offrons la même orientation et nous suivons le même programme d'anglais, langue seconde. Les activités ne sont pas aussi nombreuses, évidemment, puisque les services municipaux se prêtent moins bien à des visites le soir. Nous emmenons cependant les élèves à la bibliothèque et ils ont aussi des conférences de nature culturelle et autre. J'ajouterai que nos élèves des cours du soir sont pour la plupart des travailleurs; ce ne sont pas des professionnels mais des hommes de métier ayant fait des études secondaires."

"Le journal de classe fut toute une innovation à votre programme. Vous n'avez certainement pas trouvé mieux l'année suivante!"

"Je pense que oui. Je ne parle pas des quelques raffinements intéressants mais mineurs qui se sont ajoutés au programme: l'acquisition de nouveaux outils didactiques, notamment du matériel photographique, le montage de diapositives sur les événements de l'année et dont la présentation est devenue une tradition ou, encore, le recrutement de musiciens volontaires pour donner un spectacle de chants de Noël dans les résidences pour personnes âgées. Ni même de notre déménagement dans les locaux plus spacieux d'une école où nous disposons de trois classes en plus de l'auditorium et du gymnase. Je veux parler d'une dimension toute nouvelle de notre programme: l'addition d'un nouvel élément, le service social, pour lequel nous avons dû embaucher une travailleuse communautaire."

Nouvel élément au programme: le service social

"J'avais cette question sur le bout de la langue depuis le début de notre entretien, savez-vous. Comme je le disais, l'aspect service social est primordial dans la majorité des projets et les organisateurs de projet ont toujours une formation en travail social ou en relations communautaires. Votre projet, je ne peux m'empêcher de le redire, est tout à fait particulier."

"On ne peut douter, en effet, de la nécessité d'offrir des services sociaux dans tout programme d'orientation des immigrants qui se veut efficace. Nous en avons vite pris conscience. Notre personnel était souvent sollicité pour des conseils personnels: la recherche d'un emploi, l'établissement d'une entreprise, les formulaires à remplir, les lettres et directives des ministères à expliquer. Nous ressentions en outre le besoin d'établir de meilleurs liens entre la famille immigrante et les professeurs des enfants, entre la famille et les organismes communautaires. Nous étions donc ravis il y a deux ans de pouvoir, grâce à un octroi de la C.E.I.C., embaucher une travailleuse communautaire dûment formée. Voici l'exposé de ses tâches contenu dans notre demande de subvention:

- faire le lien avec divers groupes culturels pour mieux connaître les difficultés de leurs membres à s'adapter au milieu et mettre ces groupes au courant de nos services;

- rencontrer les fonctionnaires de la Main-d'oeuvre chargés des nouveaux immigrants (ceux qui éprouvent des problèmes linguistiques ou autres);

. recueillir des renseignements sur la formation professionnelle, les cours de Main-d'oeuvre Canada et la formation des adultes et en informer les élèves;

. être à la disposition des élèves des cours du jour et du soir à certains moments de la semaine pour les conseiller;

. s'entretenir avec les élèves pour les informer de l'aide que nous pouvons leur apporter comme, à titre d'exemple, rencontrer en leur nom professeurs ou directeurs s'ils ont de la difficulté en classe; les aider dans la recherche d'un emploi, les entrevues, etc.;

. voir à ce que les élèves soient au courant de l'assurance-maladie, des services hospitaliers, médicaux, policiers, d'hygiène, etc.;

. aider les enseignants en matière d'assiduité, s'il y a lieu;

. se renseigner sur l'aide juridique aux néo-Canadiens, s'il y a lieu, et sur les procès-verbaux dans le cas d'une victime d'accident qui ne parle pas l'anglais."

"Ce sont des services importants. Pas étonnant que vous ayez été heureux de pouvoir compter sur une travailleuse communautaire!"

"C'est vrai. Et nous en avons tiré profit. Pour la première fois nous pouvions nous occuper de questions qui faisaient obstacle à l'apprentissage de l'anglais. Par contre, je ne suis pas d'accord avec l'une des contraintes imposées par la C.E.I.C. quant aux activités de la travailleuse communautaire. Elle ne pouvait s'occuper que des immigrants au Canada depuis moins de trois ans. C'est un règlement fort peu pratique. Quiconque dans ce commerce sait que, pour maintenir sa crédibilité et la confiance de sa clientèle quand elle est en difficulté, on doit d'abord aider et ensuite voir aux tracasseries bureaucratiques. Je ne vois vraiment pas pourquoi des ministères dont les mandats se chevauchent ne pourraient pas s'entendre sur un financement conjoint. Dieu sait qu'il y a des familles dont un membre vit au Canada depuis plus de trois ans et un autre depuis moins de temps. Il est ridicule d'insister pour que les conseils viennent de deux travailleurs différents."

"Ce serait une aberration! Mais, dites-moi, ai-je mal lu votre rapport sur la situation actuelle puisque je n'ai rien vu au sujet des activités de la travailleuse communautaire?"

"Vous avez bien lu et vous soulignez là une des graves lacunes de nos activités actuelles. Il n'y a plus personne dans la région pour réaliser les tâches essentielles de la travailleuse communautaire."

"Vous voulez dire à Dartmouth?"

"Aussi bien à Dartmouth qu'à Halifax! Nous n'avons plus d'octroi de la C.E.I.C. pour verser le salaire. Nous recevons un octroi du Programme multiculturel pour défrayer le salaire de deux employées à temps partiel seulement: la directrice de la garderie et son adjointe, et la coordonnatrice du programme. Celle-ci, qui a une formation d'enseignante au primaire, est obligée de se dédoubler en travailleuse communautaire. L'arrangement est boîteux parce qu'en plus de ses fonctions ordinaires elle doit se charger des classes de citoyenneté et d'orientation. Ce n'est pas ce que nous avions prévu. Mais devant la pauvreté de nos moyens nous n'avions pas le choix. À l'heure actuelle, avec une coordonnatrice rémunérée à temps partiel, nous essayons de renvoyer la balle à nos bénévoles. Mais ce serait bien plus souhaitable de pouvoir embaucher, tout au moins à temps partiel, une travailleuse communautaire pouvant remplir adéquatement ce rôle."

"Je vois ce que vous voulez dire. La liste des fonctions attachées à ce poste est plutôt formidable (Annexe II). C'est plus ou mois une femme à tout faire..."

"On compte beaucoup sur elle, en effet; mais quand on se donne entièrement à ce travail, on s'épuise à la longue. Finalement, l'efficacité générale du programme s'en trouve réduite, comme cela s'est produit en perdant notre travailleuse communautaire, je le crains. C'était une personne de qualité, mais elle n'était pas prête à endurer les absurdités de la Direction de l'établissement. Elle n'était pas prête, non plus, en particulier, à avancer elle-même de l'argent et à attendre pendant des mois que la C.E.I.C. la rembourse. Je ne la blâme pas d'avoir démissionné."

"Sa contribution vous manque, cependant, n'est-ce pas?"

"Absolument. Et quand vous parlez de "contribution", cela me rappelle que la sienne a été toute spéciale: c'est elle la première qui a suggéré de développer le module d'enseignement de nos classes hebdomadaires d'orientation. Par la suite, elle a dirigé les élèves qui avaient obtenu une subvention pour colliger l'information contenue dans ce module."

"C'était important en effet! Ce module est la charpente même des activités d'orientation que vous avez bâties par après."

Le cours de citoyenneté

"C'est juste. Qui plus est, le module a donné naissance à notre cours de citoyenneté. Nous avons conçu ce cours afin de donner aux futurs citoyens canadiens de nos classes d'anglais des connaissances de base sur le Canada: richesses naturelles, histoire, géographie, industrie, gouvernement, culture et population. Nous voulions inspirer à nos élèves un sentiment de responsabilité envers leur pays d'adoption. Le cours devait s'adresser à tous les intéressés parmi les immigrants ayant presque satisfait aux exigences de la citoyenneté en matière de résidence. Le but n'était pas de leur enseigner l'anglais mais plutôt de leur offrir un tremplin pour les amener à mieux connaître le pays dont ils faisaient maintenant partie."

"Je m'intéresse beaucoup au souci que vous avez toujours manifesté envers la formation à la citoyenneté, alors que dès la première année vous invitiez l'I.O.D.E. à collaborer avec vous. Cette préoccupation se reflète encore aujourd'hui dans l'un des objectifs du projet qui est de préparer les participants à l'examen de citoyenneté, n'est-ce pas?"

"En effet. Et aujourd'hui, en plus de travailler à ce cours de citoyenneté, nous appuyons activement le programme de tutorat pour futurs citoyens mis en place par le juge Cardozo récemment."

"Du tutorat pour futurs citoyens? C'est la première fois que j'entends cela!"

"L'idée est nouvelle et je la crois très prometteuse, du moins je l'espère. Le juge Cardozo s'est inquiété des nombreux échecs à l'examen de citoyenneté, malgré la bonne volonté des candidats. La plupart ne s'étaient aucunement préparés, trop épuisés par leur travail qui ne leur laisse pas le loisir de tirer avantage des cours préparatoires du soir. Nous connaissons assez bien ce domaine et nous souscrivons aux objectifs du juge Cardozo.

Celui-ci a d'abord voulu oganiser la formation d'une trentaine de bénévoles devant préparer individuellement à l'examen les futurs détenteurs de la citoyenneté. Notre coordonnatrice a pris part aux séances de formation et, de concert avec les représentants d'autres organismes, a recruté de nouveaux bénévoles. Des bénévoles de nos cours de langue y ont également pris part. Nous avons de plus commencé à recueillir, à l'intention de tout notre personnel, de la documentation portant sur ce que devraient savoir les futurs citoyens. Elle est à la

disposition de tous nos employés. Ainsi que le précise notre exposé des activités qui figure dans notre demande de subvention au Secrétariat d'État, nous avons visé à préparer notre personnel à répondre aux élèves qui veulent de l'aide. Nous n'avons pas fait de recrutement particulier pour le cours ni affecté des enseignants à cette tâche."

"Je vois. Connaissez-vous néanmoins le nombre d'élèves qui se seraient préparés à l'examen de citoyenneté mentionné dans nos objectifs et qui l'auraient réussi?"

"Je suis forcé de répondre non. Je tiens cependant à le savoir puisque ce serait la seule mesure statistique pour déterminer si nous satisfaisons concrètement à notre objectif de formation à la citoyenneté. Ma coordonnatrice me dit que nous avons eu trois demandes d'élèves l'année dernière, mais elle ne sait pas s'ils se sont présentés à l'examen ni s'ils l'ont réussi."

"Il vous faudrait sans doute comparer vos listes d'inscriptions des années dernières avec les listes de ceux qui se sont inscrits à l'examen de citoyenneté et qui l'ont réussi."

"Oui. Mais il peut y avoir un décalage du fait qu'il faut tant d'années de résidence au Canada. La chose pourrait toutefois se faire. Ce serait intéressant, en particulier, de voir les chiffres dans un an ou deux."

"En effet."

Résumé et conseils

"Et voilà. Il a fallu cinq ans pour élaborer notre programme d'orientation tel qu'il existe aujourd'hui; chaque année, entre 100 et 150 participants, adultes et enfants, représentant une quinzaine de nationalités, s'y inscrivent. Par un effet du hasard, notre croissance reflète les cinq besoins majeurs en éducation établis dans le document de travail de Colombie-Britannique dont je parlais au début. L'ordre des priorités est à peu près le même aussi, de l'anglais, langue seconde à l'orientation sociale. Bien entendu, comme il est dit dans le document, ces besoins, c'est-à-dire la langue, la citoyenneté et la culture canadiennes, les notions de vie et de survie, la formation professionnelle et la scolarité de base ne s'excluent pas mutuellement. Ils doivent tous entrer en ligne de compte dans la planification de l'éducation."

"Vous ne pouvez faire autrement que d'être fier de ce que vous avez accompli."

"Nous le sommes tous. Rendre service à un si grand nombre de personnes différentes, convaincre la Commission scolaire d'ouvrir des classes d'accueil pour les enfants immigrants, préparer les petits néo-Canadiens à fréquenter l'école sans problème, tout cela fut difficile mais nous sommes bien récompensés."

"C'est justement pourquoi je vais vous demander de bien vouloir donner des conseils à ceux qui souhaiteraient mettre sur pied un programme semblable."

"Je veux bien. Mais chaque fois qu'on me demande un conseil j'ai la migraine en pensant aux périodes mouvementées que nous avons connues et à toutes les difficultés auxquelles une entreprise de ce genre va se buter."

"Cela, c'est l'envers de la médaille. Les gens ont besoin de connaître les mauvais côtés d'un projet. Alors, n'hésitez pas, si vous le voulez bien."

Des problèmes, grands et petits

"Le premier conseil à donner, je pense, c'est d'être prêt à affronter toutes sortes de problèmes, majeurs et mineurs, solubles et insolubles. Ils commencent dès l'instant où vous vous mettez à projeter et, comme le péché et les impôts, ils ne vous lâchent pas. Dans ce commerce, c'est-à-dire les services communautaires bénévoles, il faut lutter pour survivre."

"Donc, les premières qualités sont le courage et la persévérance. Qu'y a-t-il d'autre, au cours des phases préparatoires?"

"Une bonne dose de réalisme. Cela signifie, en premier lieu, planifier dans la mesure de vos moyens. C'est pourquoi j'ai dit que nous avions débuté humblement. Comme je l'ai souligné, il a fallu plusieurs années pour élaborer de façon précise les objectifs actuels de notre programme et pour découvrir les activités qui nous permettraient de les réaliser. Même maintenant, comme vous l'avez soulevé lorsque nous parlions du cours de citoyenneté, il nous reste encore à formuler avec précaution nos objectifs et la manière dont nous les associons à des activités destinées précisément à les réaliser. Il nous faut encore aussi songer à améliorer nos services. L'an prochain, par exemple, nous allons ajouter un niveau intermédiaire entre les deux niveaux que nous avons déjà. Le besoin s'est manifesté et nous allons y répondre.

Il faut ensuite déterminer le personnel, bénévole et rémunéré, dont vous aurez besoin pour mener à bien le projet. Combien de

personnes? Quelle est leur formation? Comment attribuer les tâches? Ce sont des questions fondamentales auxquelles il vous faut répondre."

Recrutement des bénévoles

"Vous disiez que le Conseil d'alphabétisation de Halifax vous avait procuré des tuteurs bénévoles et que les membres de l'I.O.D.E. vous avaient aussi aidé. A-t-il suffi d'un simple appel téléphonique ou avez-vous fait du véritable recrutement?"

"Si nous en avons fait! Et nous avons employé tous les moyens disponibles: rédaction d'annonces gratuites; rédaction d'articles sur nos besoins pour les journaux; présentation de diapositives commentées sur nos activités aux visiteurs lors de la cérémonie annuelle de clôture des classes d'anglais; messages diffusés dans les écoles; contacts auprès de la Ligue des femmes catholiques et autres associations religieuses et travail auprès des organismes responsables, comme la Commission scolaire.

Naturellement, une fois votre projet en marche, vous vous apercevez qu'il faut poursuivre le recrutement des bénévoles. Le roulement est très important, même chez les plus dévoués. Il n'y a presque pas de bénévoles qui puissent s'engager pour plus d'un an et un bon nombre ne dépassent pas les six mois. Ces bénévoles, de plus, il faut les orienter, les appuyer, les encourager. Il faut organiser des séances de travail et des séminaires pour leur formation en cours d'emploi. Il faut un certain doigté pour s'occuper des immigrants. Ce sont souvent les premiers Canadiens que les immigrants rencontrent, après tout. Il faut aussi coordonner les activités des bénévoles avec celles du personnel rémunéré afin que leurs efforts se complètent et ne se fassent pas concurrence."

Une coordonnatrice des bénévoles

"J'ai l'impression, à vous entendre, que la coordination et la formation des bénévoles est une tâche spécialisée, permanente et à plein temps."

"Je le pense, en effet. Dans tout projet où l'on compte beaucoup sur les bénévoles et où l'on recherche l'efficacité, il faut un coordonnateur des bénévoles qui ne soit pas le coordonnateur du programme ni l'administrateur. Le problème n'est pas d'en reconnaître le besoin et de définir les tâches qui seront confiées à cette personne; le problème, voilà le hic, c'est de fixer son salaire et de trouver les moyens de le défrayer."

Prévisions budgétaires et moyens de financement

"Le problème des prévisions budgétaires et des moyens de financement! Toutes les organisations que je connais l'ont soulevé. C'est un problème universel."

"Ce n'est pas une consolation. Cela signifie, à mon avis, que nous faisons face à un problème majeur et que le gouvernement doit absolument intervenir s'il souhaite continuer à compter sur le secteur privé et sur le bénévolat pour aider les contribuables canadiens qu'il ne veut pas secourir."

"Mais l'État offre tellement de programmes de subventions!"

"Peut-être. Mais nous n'avons pas encore de loi sur la liberté de l'information et le citoyen individuel a beau écrire toutes les lettres qu'il voudra, les renseignements qu'il obtient sont rares. Je le sais pour avoir essayé. Quelle frustration et quelle perte de temps de chercher à savoir quels sont les programmes, le ministère dont ils relèvent et qui s'occupe des miettes qui passent entre les fentes. Je me suis aperçu d'une chose cependant, c'est que le gouvernement engendre inconsciemment sa propre forme de discrimination. Tous les immigrants et réfugiés devraient être traités de la même façon et tous devraient avoir une chance égale d'apprendre l'anglais ou le français. C'est aberrant que le gouvernement fédéral refuse de subventionner les commissions scolaires pour des classes d'accueil pour les enfants d'âge préscolaire et des classes spéciales pour les enfants immigrants du primaire. Il paraît, d'autre part, que les femmes ne sont pas admissibles non plus aux programmes d'anglais, langue seconde de la Main-d'oeuvre à moins d'être le gagne-pain de la famille! Les mères sont-elles censées arrêter de parler à leurs enfants?

Évidemment, nous sommes très reconnaissants envers le fonctionnaire du Secrétariat d'État à Ottawa qui a cherché à nous obtenir des fonds. Mais ce n'est qu'un individu. Comment peut-il connaître tous les programmes dans chacun des ministères et savoir où et quand les subventions sont disponibles?"

"Je comprends. Ce que j'ai moi-même souhaité, une multiplicité de programmes dans tous les ministères, fédéraux et provinciaux, constitue en soi un problème. Je sais que ces programmes sont assez souvent modifiés, tout comme les critères de financement. Les organisateurs de projet doivent comprendre très nettement les critères avant de déposer leurs demandes de subvention."

"Comprendre les critères! C'est déjà assez difficile de mettre la main sur un document qui les établit avec précision; ne parlons pas

de les comprendre. Et les formulaires! Un autre problème. Ils sont nombreux, infinis et il faut être expert pour les remplir. Jamais avons-nous pu confier à un comptable l'établissement du budget. Vient alors un autre problème, celui de trouver le bénévole ou l'employé qui soit assez compétent en gestion pour faire un budget équilibré. Ce n'est pas notre domaine: nous sommes des enseignants, des travailleurs sociaux, des bénévoles communautaires intéressés au multiculturalisme. Et nous ne sommes pas assez riches pour nous offrir des spécialistes en d'autres domaines. On ne peut pas non plus s'engager envers un comptable ou autre spécialiste sans une assurance écrite que des fonds nous ont été consentis."

"D'une façon ou d'une autre, la demande est présentée à la longue."

"À la longue, oui. Après des semaines de travail gratuit sans savoir si la demande sera retenue. C'est semblable aux appels d'offre; vous misez sur un projet qui pourrait ne pas être retenu. S'il est refusé, les bénévoles se découragent. Mais son acceptation ne marque pas la fin des problèmes. Il faut alors attendre bien au-delà de la date fixée avant de recevoir un premier versement. L'échéancier s'en trouve perturbé. Le retard a de mauvais effets sur le personnel, il interrompt toute planification ultérieure et fait même annuler la publicité que vous vous êtres donné la peine de préparer. C'est pourquoi je n'hésite pas à déclarer que la difficulté majeure c'est de ne pas savoir quand vous aurez des fonds, le cas échéant. Quand l'argent arrive enfin, s'il doit arriver, il vous reste alors à embaucher des personnes compétentes, efficaces et dévouées dans le peu de temps qui précède la date prévue pour le début du programme. Les bons travailleurs ne peuvent attendre indéfiniment.

De façon tout aussi importante, vous ignorez si la subvention va se poursuivre l'année suivante. C'est d'autant plus difficile, par conséquent, de former peu à peu un groupe solide de personnes convaincues, compétentes et qui fonctionnent allègrement. Le personnel est maintenu en attente à la fin de chaque année d'exploitation, ou bien il se désintègre jusqu'à l'annonce d'un renouvellement de l'octroi. Ce type de gestion n'est pas très sain."

"Et le financement du secteur privé, qui vous permettrait de maintenir un noyau de personnes bien formées...?"

"Déjà nous avons des dons du club Rotary, de la Ligue des femmes catholiques et de l'I.O.D.E. La Commission scolaire nous héberge gratuitement. De plus, le temps que nous consacrent nos bénévoles n'a pas de prix. Mais tout cela est loin de suffire à nos dépenses. Je serais bien embarrassé de trouver dans ce coin de pays des organismes privés qui auraient l'argent dont nous avons besoin. Toute information à cet effet est la bienvenue! Mais encore là, qui a le temps de cher-

cher? Nous sommes pour la plupart des bénévoles. Nous avons ailleurs un emploi à plein temps. À ce que j'en sais, la levée de fonds est le travail d'un spécialiste à plein temps."

"Tout comme le travail d'un coordonnateur des bénévoles. Vous disiez il y a un moment que la publicité pourrait souffrir d'un retard de financement..."

"Bien sûr. Si les journaux se montrent, comme ici, coopératifs et qu'ils annoncent que la date d'inscription aux cours d'anglais et d'orientation est le 3 septembre et qu'à cette date les gens se présentent pour se faire dire qu'on ne peut pas procéder tout de suite... vous voyez que la valse hésitation ne convient pas aux relations publiques!"

"Il est vrai qu'à vous entendre, la phase préparatoire semble lourde de soucis. Les spécialistes conseillent toujours de prévoir un long délai pour la planification. Qu'en pensez-vous?"

"Je suis d'accord. Mais le délai dépend d'abord de votre degré de préparation à la tâche. Quoi qu'il en soit, on dirait qu'il faut toujours deux fois plus de temps que prévu... Je voudrais aussi lancer un avertissement. Il est dangereux d'entreprendre un projet uniquement parce qu'il existe des fonds. Le désir d'appuyer un projet doit naître naturellement à partir d'un besoin établi ou à partir d'un programme existant dont la réussite et le développement sont entravés par un manque d'argent."

"Je crains presque de vous demander si après la mise en marche d'un projet il y a, outre les problèmes majeurs de financement, de permanence et de coordination des bénévoles que vous avez mentionnés, d'autres difficultés à affronter."

"Il en reste, bien entendu! C'est après avoir reçu le premier versement qu'elles se manifestent. D'abord, le nombre incalculable de rapports. On dirait un manque de confiance envers les participants. Le gouvernement doit voir à ce que les deniers publics soient dépensés en toute honnêteté; c'est important. Mais il devrait agir de manière à encourager et non pas décourager les bénévoles sur lesquels il compte.

Cela dit, j'ajouterai qu'après avoir reçu votre subvention il vous faut surveiller la tenue de livres et tout porter au dossier, dans votre intérêt, celui de l'association et surtout celui du gouvernement.

Il y a une autre difficulté mineure, soit l'impression de consacrer beaucoup de temps à l'établissement de rapports qui ne seront pas "digérés" à l'échelon suivant. Vous y mettez de l'effort mais vous entendez peu parler de la satisfaction ou du mécontentement du gouvernement devant votre façon de dépenser les crédits consentis. Savoir si on est sur la bonne voie, je pense que les organisateurs de projet aimeraient obtenir une réponse à cette question."

"Cela se comprend, bien sûr. Mais en dépit de vos objections, il me semble que vous débordez d'enthousiasme pour ce que vous faites. Je pense que malgré les maux de tête, ce projet vous procure beaucoup de satisfaction."

"C'est également vrai. Après avoir travaillé depuis plus d'un quart de siècle auprès des immigrants, je suis émerveillé devant le nombre d'amis que je me suis faits et qui forment une merveilleuse mosaïque: l'un est devenu parrain d'un de mes enfants; une autre, à qui j'ai enseigné l'anglais, donne maintenant le cours d'entretien domestique dans mon service... La liste est interminable. Je dois avouer que lorsque vous m'avez demandé des conseils, ma première impulsion a été de dire ce que je ressens à l'occasion: Ne vous engagez pas personnellement, c'est trop pénible et frustrant. Mais en réfléchissant à la richesse que les activités dans lesquelles je me suis engagé m'ont apportée, je dirai plutôt ceci: Évitez que les problèmes vous empêchent de croire en la tâche à accomplir et qui est de faire en sorte que les futurs Canadiens deviennent des Canadiens à part entière."

Annexe I

Liste des documents contenus dans le dossier d'orientation de l'étudiant

Les services régionaux de bibliothèque	Services publics de bibliothèque
Passez à la bibliothèque	Bibliothèque régionale de Dartmouth
Services de cinémathèque	Bibliothèque régionale de Dartmouth
Municipalité de Dartmouth	Service des parcs et loisirs
Horaire du bibliobus	Bibliothèque régionale de Dartmouth
Guide de l'électeur	Bureau du directeur général des élections
Vacances à Dartmouth	Office du tourisme de la Nouvelle-Écosse
Dictionnaire anglais-français	Bordas
Routes nationales et provinciales	Office du tourisme de la Nouvelle-Écosse
Carte routière du Canada	Bureau du tourisme du Canada
Cartes géographiques	Bureau du tourisme du Canada
Welcome, Bienvenue	Projet du Y.M.C.A. pour les immigrants
Inscription aux cours	École secondaire de Dartmouth
Vision du Canada	Secrétariat d'État
Le citoyen canadien	Secrétariat d'État

Annexe II

Tâches administratives de la coordonnatrice

A. Ensemble de la planification et de la coordination du centre.

B. Organisation des dossiers du personnel.

C. Inscription et classement des nouveaux élèves.

D. Surveillance du journal de classe Toi et moi en collaboration avec les membres du corps enseignant.

E. Organisation des réunions régulières du personnel pour recueillir l'information, traiter de diverses questions et coordonner les activités des élèves. (Le directeur de l'éducation permanente doit y être convoqué.)

F. Organisation du Festival des nations de Noël en collaboration avec tout le personnel.

G. Participation aux rencontres pédagogiques des enseignants.

H. Tenue d'un dossier sur les ressources disponibles au personnel.

I. Achat de livres nécessaires au personnel et organisation.

J. Responsabilité des échanges culturels mettant en vedette les élèves.

K. Établissement de rapports destinés aux organismes de financement et mise au point d'un système de rapports internes touchant la correspondance du personnel pour le compte de l'organisation.

L. Responsabilité des classes d'orientation:

1. mise à jour d'un dossier de documentation pour les élèves;

2. distribution du dossier d'orientation;

3. représentations de diapositives sur les événements de l'année;

4. établissement du calendrier des excursions et des conférences;

5. participation aux visites faites dans le milieu;

6. consultation individuelle auprès des élèves pour les sensibiliser davantage au milieu.

M. Responsabilité en matière de publicité, sous la surveillance du directeur de l'éducation permanente.

N. Responsabilité de la cérémonie de clôture:

1. invitation aux personnes qui se sont montrées intéressées au programme;

2. obtention des certificats de réussite des élèves;

3. organisation d'un buffet international où chaque élève apporte un plat de son pays;

4. montage de diapositives: voir à la prise de photos, en collaboration avec le personnel, lors de chaque événement au cours de l'année, en vue de la représentation de fin d'année; rédiger la narration du montage audio-visuel, en collaboration avec le personnel;

5. organiser des sketches et des numéros de spectacle en collaboration avec les enseignants, la directrice de la garderie et le directeur de l'éducation permanente.

O. Surveillance générale de la garderie.

P. Comptabilité de ses heures de travail et de son traitement.

Les livres à la page précédente s'adressent surtout aux débutants, notamment le Mott Basic Language Skills Program, la méthode Lauback et les tomes I et II de l'ancienne édition English de Collier MacMillan. Les groupes intermédiaires et avancés préfèrent les tomes III et IV de la série English 900, ainsi que le Developing Skills by Program.